

GROUPE TMX LIMITÉE

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE
ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES
ACTIONNAIRES ET CIRCULAIRE DE SOLlicitATION
DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

MERCREDI 12 MAI 2021



À nos actionnaires

J'ai le plaisir de vous présenter la circulaire de sollicitation de procurations du Groupe TMX de 2021. Elle contient des informations sur la manière dont le conseil d'administration supervise l'entreprise, y compris nos pratiques de gouvernance d'entreprise et la manière dont nous rémunérons nos dirigeants, ainsi que des informations détaillées sur les administrateurs nommés cette année et leur rémunération.

Il ne fait aucun doute que 2020 a été une année de défis sans précédent. La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions profondes sur l'économie et les marchés mondiaux. La priorité du Groupe TMX a été la sécurité et le bien-être de ses employés et de leurs familles, et de faire preuve de résilience pour servir les clients et les parties prenantes dans tous ses marchés.

Malgré les défis créés par la pandémie, le Groupe TMX a continué de tirer parti d'un modèle d'affaires diversifié et d'une vitalité bien établie dans l'ensemble de l'entreprise, ce qui lui a permis de dégager de solides résultats financiers en 2020, avec une croissance annuelle des revenus et du bénéfice par action. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la performance du Groupe TMX en 2020, sa stratégie et ses perspectives de croissance mondiale, veuillez consulter notre rapport annuel 2020, disponible sur le site Web de TMX (tmx.com).

En 2020, à la suite d'un processus de recherche exhaustif, le conseil a annoncé la nomination de John McKenzie au poste de chef de la direction du Groupe TMX. Ses capacités de leadership, son sens des affaires et sa vision font de M. McKenzie le meilleur candidat pour le Groupe TMX, et nous ne doutons pas que lui et l'équipe de la haute direction sauront mener l'entreprise au cours du prochain chapitre passionnant de notre histoire.

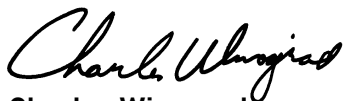
Au cours de la dernière année, le conseil a également suivi de près l'intégration par l'entreprise de ses objectifs en matière de durabilité et de facteurs ESG dans sa stratégie d'entreprise, ses processus et ses activités. Il y a beaucoup de travail en cours dans ce domaine, et nous serons heureux de vous faire part des progrès réalisés dans notre prochain rapport sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance en 2021.

La rémunération des membres de la haute direction visés cette année reflète notre performance et les progrès réalisés dans l'exécution de notre stratégie d'entreprise, et elle est harmonisée avec les intérêts de nos actionnaires. Des précisions sont fournies à la page 42.

En terminant, je tiens à remercier mes collègues membres du conseil pour leur engagement inébranlable envers notre vision stratégique. Je tiens à remercier tout particulièrement Christian Exshaw, Harry Jaako, Jean Martel et Gerri Sinclair, qui quittent leurs fonctions d'administrateurs, pour leur précieuse contribution au conseil et à ses comités au fil des ans. Je souhaite également la bienvenue à nos nouveaux administrateurs, Moe Kermani et Claude Tessier, qui se sont joints au conseil en septembre.

Afin d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité de nos communautés, actionnaires, employés et autres parties prenantes dans le contexte de la COVID-19, nous tiendrons notre assemblée annuelle et extraordinaire de façon virtuelle uniquement, le 12 mai 2021 à 14 h (heure de l'Est). N'oubliez pas d'exercer les droits de vote de vos actions – votre vote est important.

Cordialement,



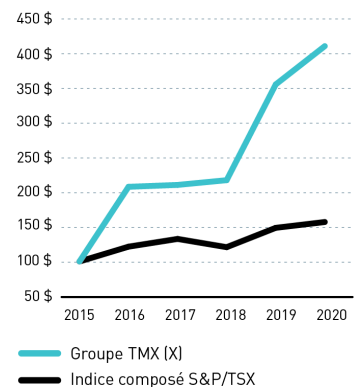
Charles Winograd

Président du conseil, Groupe TMX Limitée

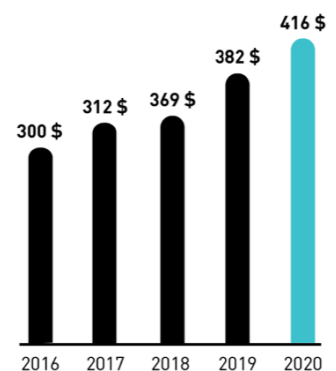


Charles Winograd,
Président du conseil

Rendement total pour les actionnaires (au 31 décembre)



Bénéfice d'exploitation¹ (M \$)



¹ Le bénéfice d'exploitation pour 2016 ne tient pas compte des frais liés au recentrage stratégique de l'ordre de 21 millions de dollars et le bénéfice d'exploitation pour 2017 ne tient pas compte de frais d'acquisition de l'ordre de 13,8 millions de dollars.

Avis de convocation de notre assemblée annuelle et extraordinaire

Mercredi le 12 mai 2021

14 h (heure de l'Est)

Groupe TMX

Réunion virtuelle uniquement via la diffusion en direct sur le web à l'adresse <http://web.lumiagm.com/281203339>

Points à l'ordre du jour :

présentation de nos états financiers de 2020

nomination de notre auditeur

élection de nos administrateurs

vote sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction

vote sur la proposition d'actionnaire

examen de toute autre question dûment soumise à l'assemblée

Votre vote est important

Vous avez le droit de voter si vous étiez propriétaire d'actions ordinaires du Groupe TMX à la fermeture des bureaux le 16 mars 2021. La circulaire de sollicitation de procurations vous renseigne sur l'assemblée, les points à l'ordre du jour et les façons de voter. Veuillez la lire attentivement, et n'oubliez pas de voter.

La réunion se déroulera uniquement dans un format virtuel, elle sera diffusée en direct sur le Web. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment désignés seront autorisés à assister à l'assemblée, à poser des questions et à voter, le tout en temps réel, à condition qu'ils aient accès à Internet et qu'ils soient connectés à l'adresse <http://web.lumiagm.com/281203339>. Vous devez être connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter - il est de votre responsabilité de vous assurer de rester connecté pendant toute la durée de l'assemblée. Des précisions sur la façon de voter à notre assemblée virtuelle sont fournies à la page 2 de la circulaire de sollicitation de procurations.

Si vous ne pouvez pas assister à l'assemblée, vous pouvez voter par procuration. Il vous suffit de remplir, de dater et de signer le formulaire de procuration ou d'instructions de vote ci-joint et de le poster ou de le télécopier à la Compagnie Trust TSX ou de vous rendre sur le site www.voteproxyonline.com et d'entrer votre numéro de contrôle avant 14 h (heure de l'Est), le lundi 10 mai 2021.

Sur ordre du conseil d'administration,



Cheryl Graden

Chef des affaires juridiques et
des affaires générales de l'entreprise
et secrétaire générale
Toronto (Ontario)
Le 26 mars 2021

Comment obtenir un exemplaire de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2021

Si vous êtes un actionnaire inscrit ou si vous nous avez déjà donné des instructions pour vous envoyer des documents imprimés, votre circulaire de sollicitation de procurations est jointe au présent avis.

Si vous êtes un actionnaire véritable, nous mettons la circulaire à votre disposition en ligne plutôt que par la poste, conformément à un ensemble de règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières appelé *mécanisme de notification et d'accès*.

Vous pouvez télécharger la circulaire au <https://docs.tsxtrust.com/2009>, sur SEDAR (sedar.com), ou sur notre site web (tmx.com).

Si vous préférez recevoir un exemplaire imprimé, veuillez communiquer avec nous avant le 23 avril 2021 pour en recevoir une copie sans frais :

téléphone	sans frais 1 888 873-8392
courriel	TMXshareholder@tmx.com
par la poste	Secrétaire général Groupe TMX Limitée 100 Adelaide Street West, Bureau 300 Toronto (Ontario) M5H 1S3
télécopieur	416 947-4727

Compagnie Trust TSX

100 Adelaide Street West, bureau 301
Toronto (Ontario) M5H 1S3
Télécopieur 416 595-9593

Aperçu du présent document

Le Groupe TMX exploite des marchés mondiaux, met sur pied des communautés numériques et développe des solutions d'analyses qui aident les entreprises, les négociants et les investisseurs à avoir du succès, notamment sur le plan du financement et de la croissance. Nos entreprises exploitent des marchés au comptant et des marchés de dérivés ainsi que des chambres de compensation couvrant de multiples catégories d'actifs, dont les actions et les titres à revenu fixe. Nos entreprises fournissent des marchés d'inscription et de négociation, des mécanismes de compensation, des services de dépôt, des solutions technologiques, des produits d'information et d'autres services à la communauté financière mondiale.

La circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe vous fournit les renseignements dont vous avez besoin pour voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires. L'aperçu qui suit présente certains renseignements clés au sujet des points sur lesquels vous serez appelé à voter, ainsi que nos pratiques en matière de gouvernance et de rémunération. Veuillez lire le présent document en entier avant d'exercer vos droits de vote.

Voici comment voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire

Pour plus de détails, voir la page 90.

Mercredi le 12 mai 2021

14 h (heure de l'Est)

Vous pouvez exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires du Groupe TMX si vous déteniez ces actions à la fermeture des bureaux le 16 mars 2021.

Groupe TMX

Réunion virtuelle uniquement via la diffusion en direct sur le web à l'adresse <http://web.lumiagm.com/281203339>

Deux façons de voter

- 1 à notre assemblée virtuelle
- 2 par procuration, au moyen de votre formulaire de procuration ou de votre formulaire d'instructions de vote

Points à l'ordre du jour

Le conseil vous recommande de voter
EN FAVEUR des trois premiers points
et **CONTRE** le quatrième point

la **nomination** de notre auditeur

l'**élection** de nos administrateurs

le **vote** sur notre approche en matière de
rémunération de la haute direction

le **vote** sur la proposition d'actionnaire

Où trouver
l'information pertinente

page 8

page 9

page 9

page 10

Vous avez des questions?

Communiquez avec notre agent des transferts, la Compagnie Trust TSX :

tél. 416 361-0930 (région de Toronto)

tél. 1 866 393-4891 (Amérique du Nord)

télécopieur 416 595-9593

courriel tmxinvestorservices@tmx.com

Informations importantes sur l'assemblée annuelle et extraordinaire virtuelle du Groupe TMX

Afin d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité de nos communautés, actionnaires, employés et autres parties prenantes dans le contexte de la COVID-19, nous tiendrons notre assemblée annuelle et extraordinaire de façon virtuelle uniquement, elle se déroulera en direct sur le Web. Les actionnaires auront une possibilité égale de participer à l'assemblée en ligne.

Vous trouverez ci-dessous des informations importantes sur le format de l'assemblée virtuelle de notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2021.

Comment participer et voter à l'assemblée annuelle et extraordinaire

1. Inscrivez-vous à l'adresse <http://web.lumiagm.com/281203339> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée
2. Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle »
3. Inscrivez votre numéro de contrôle (qui est inscrit sur votre formulaire de procuration)
4. Entrez le mot de passe : `tmxgroup2021`
5. Votez!

Nous vous encourageons à soumettre votre vote à l'avance en vous rendant sur www.voteproxyonline.com et à saisir votre numéro de contrôle sur votre procuration, par télécopieur au 416 595-9593 ou par la poste à Compagnie Trust TSX, 301-100 Adelaide Street West, Toronto (Ontario) M5H 4H1.

Pour se joindre à l'assemblée annuelle et extraordinaire en ligne

Vous pouvez vous connecter à la plateforme de l'assemblée dès 13 h 45, heure de l'Est, le 12 mai 2021. L'assemblée débutera à 14 h (heure de l'Est) ce jour-là.

Poser des questions

Lorsque vous serez connecté, vous pourrez soumettre des questions en ligne en cliquant sur le bouton *soumettre des questions*. Si certaines questions relatives aux réunions restent sans réponse pendant l'assemblée annuelle et extraordinaire en raison de contraintes de temps, la direction affichera les réponses à un ensemble représentatif de questions au www.tmx.com/investor-relations/corporate-information/shareholder-events. Les questions et réponses seront disponibles dès que possible après l'assemblée et pourront être consultées jusqu'au dépôt de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2022.

Si vous égarez votre numéro de contrôle

Veuillez communiquer avec la Compagnie Trust TSX à tsxtrustproxyvoting@tmx.com avant 10 h (heure de l'Est) le 11 mai 2021 pour obtenir votre numéro de contrôle. Si vous ne parvenez pas à contacter la Compagnie Trust TSX, nous avons pris des mesures pour diffuser en direct l'assemblée virtuelle en mode audio (webdiffusion). Nous publierons des détails sur la manière dont vous pouvez écouter la webdiffusion sur notre site Internet à l'adresse www.tmx.com, ainsi que dans un communiqué de presse qui sera diffusé avant l'assemblée. Si vous n'avez pas votre numéro de contrôle, vous ne pourrez pas exercer les droits de vote rattachés à vos actions ni soumettre vos questions à l'assemblée.

Se joindre à l'assemblée par téléphone

Si vous n'avez pas d'accès Internet, veuillez appeler sans frais le 1 833 921-1607 (anglais) ou le 1 833 921-1618 (français) pour écouter le déroulement de l'assemblée. Veuillez prendre note que si vous vous joignez à l'assemblée par téléphone, vous ne pourrez pas voter ni soumettre de questions pendant l'assemblée.

Pour plus d'information

Pour de plus amples renseignements sur la manière de voter lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire, veuillez consulter la rubrique « *Comment voter* » à la page 90.

Les actionnaires qui souhaitent communiquer avec le conseil devraient envoyer leur correspondance à l'attention du président du conseil, Groupe TMX Limitée, 100 Adelaide Street West, bureau 300, Toronto (Ontario) M5H 1S3, ou par courriel à TMXshareholder@tmx.com.

La gouvernance au sein du Groupe TMX

Nous sommes d'avis que l'adoption et le maintien de pratiques rigoureuses en matière de gouvernance sont essentiels au bon fonctionnement d'une entreprise, à la mise en œuvre de nos stratégies ainsi qu'à notre prospérité et à notre santé financière.

Le conseil a pour principale responsabilité la régie et la gérance du Groupe TMX et la supervision de notre stratégie, de nos activités commerciales et de notre direction.

Le conseil est également responsable de la composition du conseil et de l'évaluation de l'indépendance de ses membres.

Nos pratiques en matière de gouvernance d'entreprise sont conformes aux dispositions de la *Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*, et de l'*Instruction générale 58-201 — relative à la gouvernance*, ainsi qu'aux ordonnances de reconnaissance rendues par :

- la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
- l'Autorité des marchés financiers du Québec
- l'Alberta Securities Commission
- la British Columbia Securities Commission.

Vous trouverez un aperçu de nos pratiques en matière de gouvernance sur notre site Web, au www.tmx.com, sous l'onglet Relations investisseurs.

Responsabilités du conseil d'administration du Groupe TMX

Culture d'intégrité

Planification stratégique

Supervision de l'information financière et de sa présentation

Surveillance des risques

Leadership et relève

Communications avec les actionnaires

Au sujet des candidats aux postes d'administrateurs

Le conseil vous recommande de voter EN FAVEUR de l'élection des candidats aux postes d'administrateurs

Veuillez consulter la page 15 pour en savoir plus.

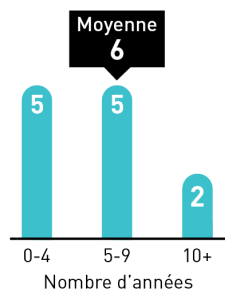
Le conseil propose l'élection de candidats qui comprennent la complexité de nos activités et du secteur dans lequel nous faisons affaire, et qui ont les compétences et l'expérience nécessaires pour fournir une contribution significative au conseil. Nos ordonnances de reconnaissance exigent que nous prenions des mesures raisonnables pour nous assurer que chaque administrateur s'acquitte de ses fonctions avec intégrité et de manière cohérente avec les responsabilités du Groupe TMX en matière d'intérêt public.

Cette année, le conseil a approuvé 12 candidats aux postes d'administrateurs. Nous sommes convaincus que cette cohorte possède l'ensemble voulu de compétences et d'expérience pour orienter judicieusement les stratégies et les activités du Groupe TMX.

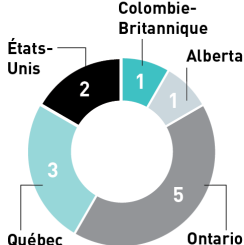
25 %
de femmes

60 ans
âge moyen

Durée des mandats



Emplacement



83 %
sont indépendants

99,5 %
taux de présence

aux 54 réunions du conseil et de ses comités en 2020

La rémunération de la haute direction du Groupe TMX

La rémunération de la haute direction au sein du Groupe TMX est soigneusement conçue pour aligner le salaire des membres de la haute direction à notre stratégie commerciale, à notre culture organisationnelle, au rendement individuel et de la société, ainsi qu'au rendement pour les actionnaires – toujours dans les limites d'un cadre de gestion des risques bien défini. Notre stratégie de rémunération permet d'atteindre l'équilibre entre les attributions à court et à long terme pour veiller à ce que nous atteignions nos objectifs annuels, tout en continuant d'assurer aux actionnaires une valeur à long terme.

Régime de rémunération de 2020

Le comité des ressources humaines encadre la rémunération, y compris l'élaboration des régimes de rémunération, la prise de décisions, les risques, les politiques et les régimes.

Malgré les circonstances extraordinaires occasionnées par la pandémie de COVID-19 en 2020, nous avons continué de réaliser de solides résultats financiers. Notre carte de pointage du régime incitatif à court terme de 2020 ne comprend que des mesures financières : une pondération de 70 % liée au bénéfice d'exploitation et une pondération de 30 % liée aux produits. Bien que le comité n'ait pas apporté de changement majeur à la structure du régime de rémunération en 2020, il a tout de même réparti la mesure du revenu dans le régime incitatif à court terme de façon égale entre les produits récurrents et les produits fondés sur les opérations (pour plus de détails, voir la page 67). Ce changement a été apporté au début de l'année 2020, afin de tenir compte de la volatilité de chacun des deux flux de revenus et d'atténuer l'incidence de la conjoncture du marché (positive et négative) sur le montant global des attributions incitatives à court terme. Il n'y a eu aucun changement apporté au régime de rémunération, à la rémunération des membres de la haute direction, aux cibles ou aux indicateurs de rendement en raison de la COVID-19.

Décisions en matière de rémunération de 2020

- **Salaires** (page 66) - les salaires de certains de nos hauts dirigeants ont été augmentés pour refléter leurs nouvelles responsabilités et l'évolution du climat concurrentiel.
- **Incitatifs à court terme** (page 66) - le rendement était supérieur aux objectifs financiers sur lesquels le financement de notre régime incitatif à court terme est basé, ce qui donne lieu à des primes pour cibles dépassées au bénéfice de tous les membres de la haute direction visés.
- **Incitatifs à long terme** (page 69) - les incitatifs à long terme ont été attribués au niveau cible sous forme d'unités d'actions fondées sur le rendement, d'unités d'actions incessibles et d'options.
- **Attributions incitatives à long terme acquises en 2018** (page 72) - les sommes versées ont dépassé les valeurs d'attribution, en conformité avec l'augmentation du cours de nos actions au cours des trois dernières années, et en ce qui a trait aux unités d'actions fondées sur le rendement, notre rendement relatif total pour les actionnaires par rapport à l'indice composé S&P/TSX.

Notre philosophie en matière de rémunération

Offrir une rémunération concurrentielle

Rémunérer selon le rendement

Aligner les intérêts sur ceux des actionnaires

Assurer une saine gouvernance

Gérer le risque

Être facile à comprendre

Vote de 2020 : 91,23 % ont voté EN FAVEUR de notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Pour en savoir davantage sur notre régime de rémunération de la haute direction et nos décisions en matière de rémunération pour 2020, reportez-vous à la rubrique qui commence à la page 42.

Nominations du chef de la direction et du chef des finances par intérim

Lou Eccleston a pris sa retraite du Groupe TMX le 10 janvier 2020. Le comité des ressources humaines et un comité spécial, en consultation avec leurs conseillers externes, ont passé en revue les modalités de son départ à la retraite. Ces éléments sont indiqués dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 76.

John McKenzie a été chef de la direction par intérim du 10 janvier au 16 août 2020, en plus de son poste de chef des finances. Le 17 août 2020, il a été nommé chef de la direction. Frank Di Liso a été chef des finances par intérim du 17 août 2020 au 31 décembre 2020, en plus de son rôle de vice-président, financement d'entreprise et administration. Pour plus de détails sur leur rémunération relative à ces fonctions intérimaires, se reporter à la page 46.

Aperçu de la rémunération réelle pour 2020

	Salaire	Incitatif à court terme	Incitatif à long terme	Rémunération de 2020	Pourcentage à risque	Par rapport à la cible ²
John McKenzie Chef de la direction	720 170 \$	1 204 500 \$	1 310 250 \$	3 234 920 \$ ¹	78 %	+ 51,1 %
Frank Di Liso Chef des finances par intérim; vice-président, financement d'entreprise et administration	265 000 \$	143 000 \$	129 000 \$	537 000 \$ ¹	51 %	+ 14,3 %
Jay Rajarathinam Président de la CDCC et de la CDS; chef de la technologie et des opérations	430 000 \$	723 000 \$	537 500 \$	1 690 500 \$	75 %	+ 12,3 %
Luc Fortin Président et chef de la direction de la Bourse de Montréal (MX) et chef, activités globales de négociation	415 000 \$	500 000 \$	498 000 \$	1 413 000 \$	71 %	+ 6,4 %
Cheryl Graden Première vice-présidente, chef du groupe des affaires juridiques et commerciales, de la gestion des risques d'entreprise et des relations gouvernementales	340 000 \$	380 000 \$	389 000 \$	1 109 000 \$	69 %	+ 23,1 %

¹ Inclut la rémunération pour leurs fonctions intérimaires (consultez la page 76).

² La rémunération se situe au-dessus de la cible parce que les incitatifs à court terme ont été attribués au-dessus des cibles que John McKenzie, Frank Di Liso et Cheryl Graden ont reçu une attribution d'UAI non récurrente. Pour plus de détails, voir la page 66.

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2020

Nous vous avons envoyé la présente circulaire de sollicitation de procurations parce que vous étiez propriétaire d'actions du Groupe TMX au 16 mars 2021. Cette propriété d'actions vous donne le droit de voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2021 le 12 mai 2021.

La direction vous encourage à voter à l'assemblée annuelle et extraordinaire en sollicitant votre procuration. Nous sollicitons les procurations principalement par la poste, mais des employés du Groupe TMX ou de Compagnie Trust TSX, notre agent des transferts, peuvent également communiquer avec vous par téléphone ou en personne. Nous acquittons le coût de la sollicitation des procurations.

La présente circulaire de sollicitation de procurations vous renseigne sur l'assemblée, sur les points sur lesquels vous serez appelé à voter et sur les façons de voter. Veuillez la lire attentivement, et n'oubliez pas de voter.

Afin d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité de nos communautés, actionnaires, employés et autres parties prenantes dans le contexte de la COVID-19, nous tiendrons notre assemblée de façon virtuelle uniquement, via diffusion Web en direct. Les actionnaires auront la possibilité de participer à l'assemblée en ligne.

Où trouver des renseignements supplémentaires

Vous trouverez les renseignements financiers au sujet du Groupe TMX dans nos états financiers annuels audités de 2020 et dans le rapport de gestion connexe. Vous pouvez en apprendre davantage au sujet du comité des finances et de l'audit et lire son mandat dans notre notice annuelle de 2021.

Vous pouvez consulter ces documents, ainsi que d'autres, sur notre site Web (tmx.com) et sur le site Web de SEDAR (sedar.com).

Approuvé par le conseil

Le conseil du Groupe TMX a approuvé le contenu du présent document ainsi que sa distribution aux actionnaires.



Cheryl Graden

Chef des affaires juridiques et
des affaires générales de l'entreprise
et secrétaire générale
Groupe TMX Limitée

Toronto (Ontario)
Le 26 mars 2021

Dans ce document

- *nous, notre, nos* et *Groupe TMX* désignent le Groupe TMX Limitée
- *vous, votre, vos* et *actionnaires* désignent les propriétaires d'actions ordinaires du Groupe TMX
- *actions* désigne les actions ordinaires du Groupe TMX
- *circulaire* désigne la présente circulaire de sollicitation de procurations
- *assemblée* désigne notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2021, qui se tiendra le mercredi 12 mai 2021
- *conseil* désigne le conseil d'administration du Groupe TMX

Notre date de clôture des registres est le 16 mars 2021.

Sauf indication contraire, toutes les données figurant dans la présente circulaire sont présentées en date du 16 mars 2021 et sont exprimées en dollars canadiens.

Notre siège social

Groupe TMX Limitée
100 Adelaide Street West, bureau 300
Toronto (Ontario) M5H 1S3

Table des matières

Points à l'ordre du jour :

- 8 1. Présentation des états financiers de 2020 du Groupe TMX relevés
 - 8 2. Nomination de l'auditeur
 - 9 3. Élection des administrateurs
 - 9 4. Vote sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction
 - 10 5. Vote sur la proposition d'actionnaire
-

Gouvernance

- 13 Notre structure de gouvernance
 - 15 Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2021
 - 20 À propos du conseil du Groupe TMX
 - 27 Comités du conseil
 - 31 À propos des administrateurs du Groupe TMX
 - 38 Rémunération de nos administrateurs
-

Rémunération

Analyse de la rémunération

- 42 Aperçu de 2020
- 45 Coup d'œil sur la rémunération de la haute direction
- 47 Décisions en matière de rémunération de 2020
- 54 Rendement des actions et rémunération des membres de la haute direction
- 56 Gouvernance en matière de rémunération
- 57 Expertise des membres du comité
- 57 Conseillers indépendants
- 58 Gestion du risque lié à la rémunération
- 60 Actionnariat

61 Structure de la rémunération et prise de décisions

- 61 1. Élaboration du régime
- 64 2. Établissement de la combinaison des éléments de rémunération
- 64 3. Établissement des cibles de rémunération et de rendement
- 64 4. Examen des progrès réalisés
- 65 5. Attribution de la rémunération

66 Examen de la rémunération de 2020

- 66 Salaire
- 66 Régime incitatif à court terme
- 69 Régime incitatif à long terme

Détail de la rémunération

- 76 Tableau sommaire de la rémunération
 - 78 Attributions aux termes des régimes incitatifs
 - 80 Avantages de retraite
 - 82 Dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle
-

Autres renseignements

- 86 Assurance et indemnisation
 - 86 Prêts aux administrateurs et aux dirigeants
 - 86 Mandat du conseil du Groupe TMX
-

Comment voter

- 90 Comment voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2021
- 92 Comment voter si vous êtes un actionnaire inscrit
- 93 Comment voter si vous êtes un actionnaire véritable

Points à l'ordre du jour :

1 Présentation des états financiers de 2020 du Groupe TMX

Nous présenterons nos états financiers et le rapport de l'auditeur y afférent pour l'exercice clos le 31 décembre 2020. Vous trouverez un exemplaire des états financiers sur notre site Web (www.tmx.com), sur le site Web de SEDAR (sedar.com) et à l'adresse <https://docs.tsxtrust.com/2009>.

2 Nomination de l'auditeur

Vous serez appelé à voter sur la nomination de notre auditeur indépendant, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. et à autoriser le conseil à fixer sa rémunération.

L'auditeur relève directement du comité des finances et de l'audit du conseil. Il incombe au comité d'examiner et de recommander la rémunération de l'auditeur au conseil, et de s'assurer que l'auditeur s'acquitte de ses devoirs de façon efficace et indépendante. Pour ce faire, le comité, notamment :

- examine régulièrement les modalités de la mission de l'auditeur, sa responsabilité, son expérience, ses compétences et son rendement
- effectue un examen approfondi des qualifications et du rendement de l'auditeur tous les cinq ans
- confirme l'indépendance de l'auditeur au moins une fois l'an et approuve au préalable tous les services non liés à l'audit qu'il fournit.

KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. est notre auditeur depuis 2012. Le tableau ci-dessous présente les services fournis par KPMG en 2019 et en 2020, ainsi que les honoraires qui lui ont été versés.

Vote de 2020 : 99,69 % EN FAVEUR de la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur du Groupe TMX.

Le conseil vous recommande de voter EN FAVEUR de la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur du Groupe TMX jusqu'à notre prochaine assemblée annuelle

	2019	2020
Honoraires d'audit	1 152 616 \$	1 291 304 \$
• audit des états financiers, y compris les examens intermédiaires des états financiers trimestriels • autres services habituellement rendus par un auditeur dans le cadre des dépôts exigés par la loi ou par les organismes de réglementation		
Honoraires pour services liés à l'audit	1 133 617 \$	846 517 \$
• Les honoraires pour services liés à l'audit pour les exercices 2019 et 2020 sont en contrepartie des services d'expression d'assurance et des services connexes qui sont raisonnablement liés à l'exécution de l'audit ou de l'examen des états financiers et qui ne font pas partie des services indiqués dans les <i>honoraires d'audit</i> indiqués ci-dessus, y compris l'audit du régime de retraite du Groupe TMX, les services de traduction française, les processus de communication d'information quant à la conformité avec le modèle de répartition interne des coûts, les processus de vérification et de communication d'information ayant trait à la conformité avec le modèle de remise et la communication relative aux contrôles internes, comme cela est requis par contrat ou pour des raisons commerciales. Les écarts d'une année à l'autre sont dus au calendrier de facturation.		
Honoraires pour services fiscaux	-	-
• services de conformité en fiscalité		
Autres honoraires	53 500 \$	18 888 \$
• Les autres honoraires versés au cours des exercices 2019 et 2020 ont trait essentiellement à la formation sur l'audit sur le Web, au soutien apporté à la gouvernance du risque de modèle et à la formulation d'observations et de recommandations liées au contrôle interne.		
Total	2 393 733 \$	2 156 709 \$

3 Élection des administrateurs

Vous élirez les administrateurs qui siégeront à notre conseil d'administration jusqu'à la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce qu'ils démissionnent de leur poste au conseil. Consultez la rubrique qui commence à la page 16 pour en apprendre davantage sur les candidats aux postes d'administrateurs.

Conformément à nos statuts de fusion, le conseil peut comprendre de 3 à 24 administrateurs. Cette année, le conseil a approuvé 12 candidats aux postes d'administrateurs.

Nous sommes convaincus que cette cohorte possède l'ensemble voulu de compétences et d'expérience pour orienter judicieusement les stratégies et les activités du Groupe TMX. Tous les candidats ont accepté de siéger au conseil.

Le conseil vous recommande de voter EN FAVEUR de l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateurs

4 Vote sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction

Vous serez appelé à voter sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction. La rémunération de la haute direction au sein du Groupe TMX est soigneusement conçue pour aligner le salaire des membres de la haute direction à notre stratégie commerciale, au rendement individuel et au rendement de la société, et au rendement pour les actionnaires – toujours dans les limites d'un cadre de gestion des risques bien défini. Notre stratégie de rémunération permet d'atteindre l'équilibre entre les attributions à court et à long terme pour veiller à ce que nous atteignons nos objectifs annuels, tout en continuant d'assurer aux actionnaires une valeur à long terme.

Votre vote est consultatif, c'est-à-dire que le résultat du vote n'est pas contraignant pour le conseil. Toutefois, le conseil et le comité des ressources humaines tiendront compte du résultat du vote lorsqu'ils examineront nos pratiques de rémunération des membres de la haute direction pour les années à venir.

Vote de 2020 : 91,23 % EN FAVEUR de notre approche en matière de rémunération de la haute direction

Pour en savoir davantage sur notre régime de rémunération de la haute direction et nos décisions en matière de rémunération pour 2020, reportez-vous à la rubrique qui commence à la page 42.

Le conseil vous recommande de voter EN FAVEUR de la résolution à titre consultatif suivante :

IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans restreindre le rôle et les responsabilités des administrateurs, que les actionnaires du Groupe TMX sont d'accord avec les pratiques de rémunération des membres de la haute direction qui sont énoncées dans notre circulaire qui leur a été envoyée avant la tenue de l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2021.

Vote majoritaire

Vous pouvez voter *en faveur* ou vous *abstenir* de voter à l'égard de l'élection de chaque candidat à un poste d'administrateur.

Conformément à notre politique sur les qualités requises des administrateurs, les administrateurs qui obtiennent un nombre *d'abstentions de vote* supérieur au nombre de votes *en faveur* à une élection sans opposition sont réputés ne pas avoir le soutien des actionnaires et doivent donc démissionner.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire examinera la démission et, à moins de circonstances exceptionnelles, recommandera au conseil d'accepter la démission. Le conseil d'administration annoncera sa décision d'accepter la démission dans un communiqué de presse dans les 90 jours suivant l'assemblée annuelle. Le conseil acceptera la démission à moins de circonstances exceptionnelles. Si le conseil n'accepte pas la démission, il en fournira les motifs. L'administrateur ne participe pas à ces discussions.

Le conseil peut nommer un autre candidat convenable ou décider de ne pas combler le poste vacant avant la prochaine assemblée annuelle, pourvu qu'il respecte les exigences de nos ordonnances de reconnaissance, de même que les lois sur les sociétés et les valeurs mobilières qui s'appliquent à nous.

Propositions d'actionnaires

Si vous souhaitez présenter une proposition d'actionnaire lors de notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2022, nous souhaiterions la recevoir avant le 1^{er} février 2022 pour l'examiner en vue de l'inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'année prochain.

Envoyez votre proposition d'actionnaire à :

Secrétaire général
Groupe TMX Limitée
100 Adelaide Street West, bureau 300
Toronto (Ontario) M5H 1S3

5 Vote sur la proposition d'actionnaire

Cette année, vous serez appelé à examiner une proposition d'actionnaire. La proposition a été présentée par Atkinson Foundation, sise au 130 Queens Quay East, West Tower, Unit 900, Toronto (Ontario) M5A 0P6. Elle a été soumise en anglais et a été traduite en français par le Groupe TMX. La proposition et l'exposé qui l'appuie ont été imprimés tels qu'ils ont été soumis. Atkinson Foundation détenait 2 780 actions à la date à laquelle elle a présenté sa proposition.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE la proposition

Le conseil vous recommande à l'unanimité de voter CONTRE la proposition. Sauf instruction contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter contre la proposition.

Proposition d'actionnaire

Il est résolu que : Le conseil d'administration rend compte aux actionnaires de la mesure dans laquelle les politiques et les pratiques de l'entreprise en matière de relations avec les communautés autochtones, de recrutement et d'avancement professionnel des employés autochtones, de la formation donnée à l'interne en ce qui touche à la réconciliation avec les peuples autochtones et à l'approvisionnement auprès d'entreprises appartenant à des Autochtones, se comparent ou sont conformes aux normes de pratique établies à l'externe dans une perspective autochtone.

Exposé en appui

En réponse aux pressions réglementaires et de réputation liées à l'inclusion des peuples autochtones, de nombreuses entreprises ont élaboré des programmes ou des politiques internes en matière de relations avec les communautés autochtones, de recrutement d'employés autochtones et d'approvisionnement auprès d'entreprises appartenant à des Autochtones. Pour les investisseurs, cependant, l'ampleur, la profondeur et le contenu de ces programmes sont impossibles à déterminer. Il est impossible, au vu du caractère inégal de l'information produite, d'évaluer dans quelle mesure une entreprise a effectivement mis en œuvre des mesures visant l'inclusion et la réconciliation avec les peuples autochtones. Il existe, cependant, des options vérifiées à l'externe pour les entreprises afin de démontrer que leurs programmes respectent les normes élaborées par des organismes autochtones reconnus, comme le programme PAR (Progressive Aboriginal Relations) du Conseil canadien pour le commerce autochtone, qui fournit une certification indépendante aux entreprises du Canada. Dans le secteur financier canadien, il s'agit déjà d'une pratique exemplaire établie : BMO, Banque Scotia, CIBC, Deloitte, EY, ATB Financial, et Accenture ont obtenu leur certification dans le cadre du programme PAR.

Position du Groupe TMX

Le conseil et la direction recommandent aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition pour les motifs énoncés ci-après.

Le Groupe TMX reconnaît qu'il y a beaucoup de travail à faire afin d'améliorer la représentation des peuples autochtones et que ceux-ci sont sous-représentés dans les postes d'influence économique et de direction. À cette fin, nous :

- travaillons à l'élaboration de programmes et de politiques internes sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), dont certains concernent les employés autochtones actuels et futurs ainsi que les relations avec les communautés autochtones;
- prenons en considération l'approvisionnement auprès d'entreprises appartenant à des Autochtones et examinons les pratiques de communication de l'information qui en découlent.

Le recrutement et l'avancement des employés autochtones, formation interne sur la réconciliation avec les peuples autochtones

Il incombe aux dirigeants du Groupe TMX de créer une culture d'inclusivité, comme il est décrit à la rubrique Diversité (page 25). Nous nous efforçons de faire en sorte que notre main-d'œuvre soit représentative des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités.

En conséquence, nous veillons activement à ce que nos programmes d'entreprise soient conçus et mis en œuvre de façon à favoriser le recrutement, le perfectionnement, l'avancement et le maintien en poste de personnes issues des groupes sous-représentés, dont les peuples autochtones. À cette fin, nous faisons appel à de nouvelles stratégies et agences de recherche afin que notre bassin de talents soit diversifié lorsque vient le temps de pourvoir des postes vacants.

Il est essentiel d'impliquer les employés du Groupe TMX dans l'évaluation de notre position actuelle, dans l'établissement d'objectifs clairs et dans la détermination des prochaines étapes pour notre organisation, et cette démarche est en cours. À la fin de l'année 2020, nous avons mené à bien notre premier sondage sur l'EDI afin de

recueillir des données démographiques sur notre main-d'œuvre. Les résultats de ce sondage guideront le Groupe TMX dans les prochaines étapes à suivre en vue de cultiver et de soutenir une main-d'œuvre plus représentative des collectivités dans lesquelles nous vivons et exerçons nos activités. Sur la base des données du sondage, un conseil sur l'EDI, composé d'un groupe diversifié d'employés du Groupe TMX et dirigé par notre chef de la direction, est en train d'élaborer une stratégie à long terme concernant la diversité et l'inclusion, qui comprendra des volets sur l'éducation culturelle, la formation sur les préjugés inconscients, les indicateurs de réussite quantifiables ainsi que la surveillance et l'examen de l'inclusion.

Il est prévu que le rapport du conseil soit complet au deuxième trimestre de 2021.

Comme le fondement même du travail du conseil sur l'EDI est toujours en cours, il est trop tôt pour que le conseil puisse faire rapport sur les politiques, les objectifs et les progrès du Groupe TMX en matière de recrutement d'Autochtones ou de relations avec ces derniers, ou pour demander une certification relative à des normes de pratique externes élaborées par des Autochtones.

Approvisionnement

Le Groupe TMX est en train d'élaborer un programme de diversité des fournisseurs dans le but d'augmenter le nombre de produits et services que le Groupe TMX et ses filiales achètent auprès d'entreprises appartenant à des groupes sous-représentés, notamment des entreprises appartenant à des Autochtones.

L'élaboration du plan, dirigée par le chef de l'approvisionnement et de la gestion des fournisseurs de TMX, comprendra l'évaluation des dépenses actuelles engagées auprès de fournisseurs diversifiés, exigera de travailler en collaboration avec des groupes de défense des droits et des pairs pour créer une base de données complète de fournisseurs diversifiés et établira des indicateurs de rendement clés pour assurer le suivi et la production de rapports en continu.

Le lancement du programme de diversité des fournisseurs du Groupe TMX est prévu pour le premier trimestre de 2022.

En résumé

Le Groupe TMX accorde une grande importance à la diversité et l'inclusion et souhaite les promouvoir au moyen de programmes et politiques de recrutement autochtone, de l'amélioration des relations avec les communautés autochtones et de l'examen des possibilités d'approvisionnement auprès d'entreprises appartenant à des Autochtones. Ceci est démontré par notre travail des derniers mois, consacré à des initiatives comme notre sondage sur l'EDI, la création du conseil sur l'EDI et le lancement d'un programme de fournisseurs diversifiés.

Nous sommes conscients qu'il reste du travail à faire dans ces domaines et nous amorçons les étapes fondamentales qui sont nécessaires pour bien comprendre notre situation actuelle afin d'établir nos politiques, démarches et objectifs à long terme en matière d'EDI. Des rapports, communications ou certifications supplémentaires qui seraient faits ou obtenus, selon le cas, avant la conclusion de nos travaux de base et de notre examen de ceux-ci seraient prématurés, incomplets et potentiellement trompeurs pour nos actionnaires. Le conseil et la direction recommandent donc aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Gouvernance

Cette rubrique vous renseigne sur les pratiques de gouvernance au sein du Groupe TMX.

Nous sommes d'avis que l'adoption et le maintien de pratiques rigoureuses en matière de gouvernance sont essentiels au bon fonctionnement d'une entreprise, à la mise en œuvre de nos stratégies ainsi qu'à notre prospérité et à notre santé financière.

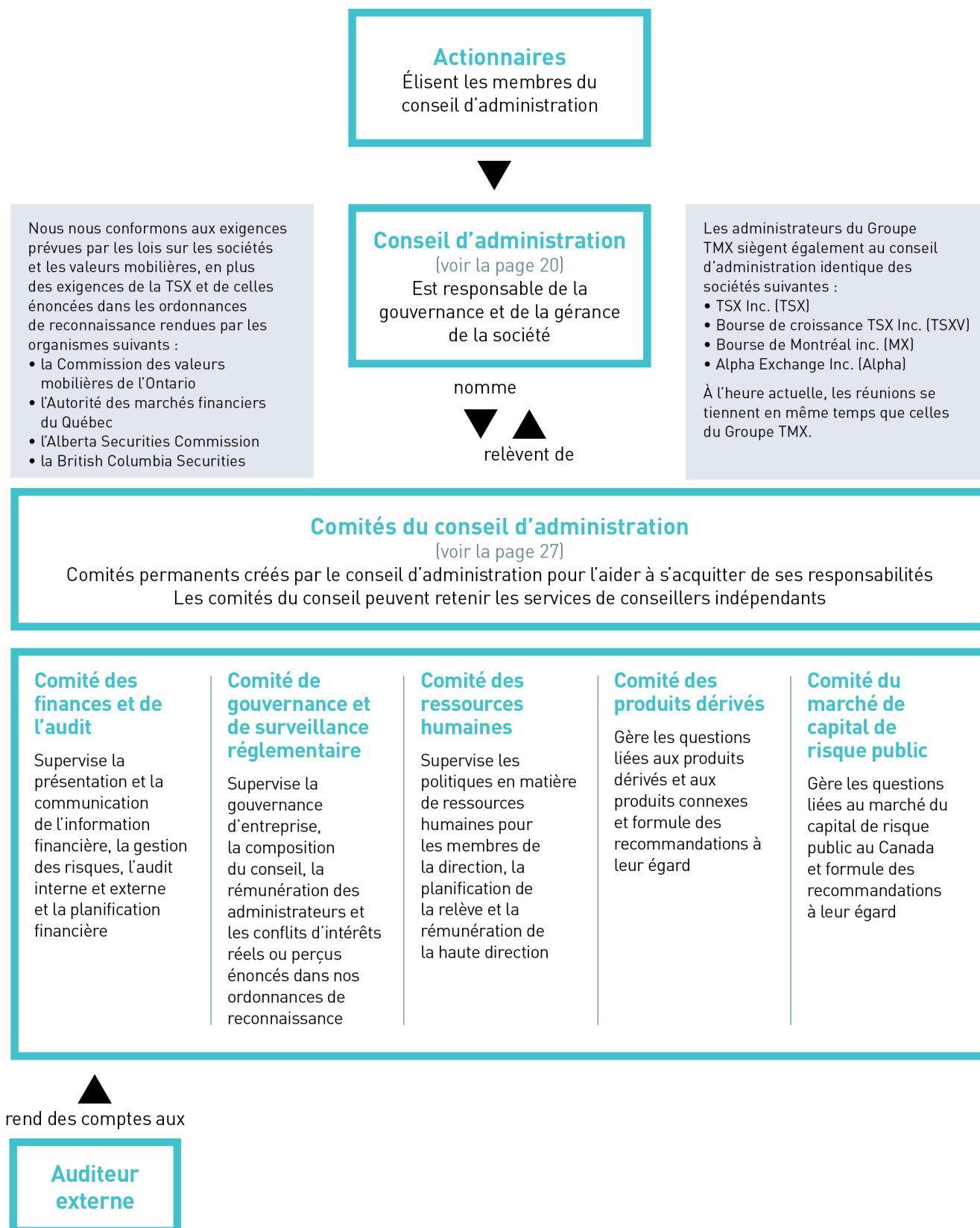
Vous trouverez un aperçu de nos pratiques en matière de gouvernance sur notre site Web, au www.tmx.com, sous l'onglet Relations investisseurs.

Nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes aux dispositions de la *Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance*, ainsi qu'aux ordonnances de reconnaissance rendues par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, l'Autorité des marchés financiers du Québec, l'Alberta Securities Commission et la British Columbia Securities Commission.

Table des matières

13	Notre structure de gouvernance
15	Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2021
20	À propos du conseil du Groupe TMX
27	Comités du conseil
31	À propos des administrateurs du Groupe TMX
38	Rémunération de nos administrateurs

Notre structure de gouvernance



Mise en candidature des administrateurs au conseil

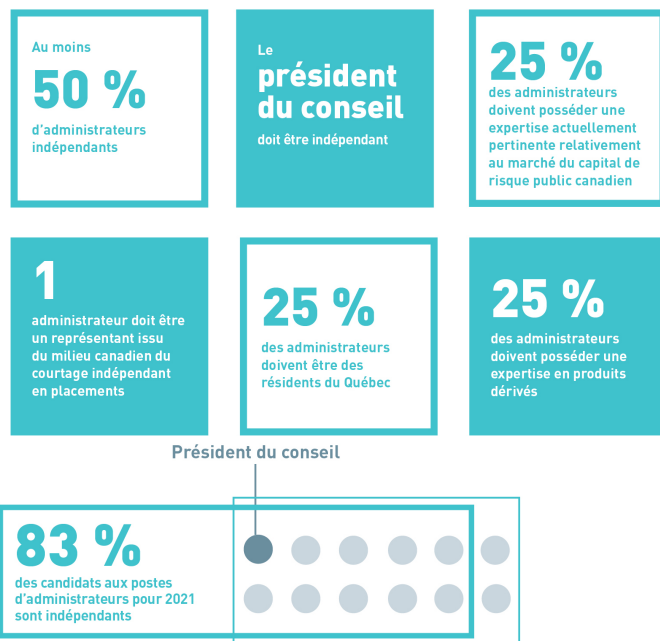
Le conseil a besoin d'administrateurs qui possèdent un éventail de compétences et de qualifications équilibrées par des critères de diversité reflétant les communautés dans lesquelles le Groupe TMX exerce ses activités, notamment en ce qui concerne le genre, ainsi que l'âge, l'origine géographique, l'appartenance à certains groupes sous-représentés, comme les personnes racialisées, les membres de communautés autochtones, les personnes vivant avec un handicap et les membres de la communauté LGBTQ2+ (les « autres caractéristiques de diversité »).

Le conseil s'est fixé comme objectif de parvenir à une composition du conseil où chaque genre est représenté par au moins 30 % des administrateurs et au moins un administrateur présente l'une des autres caractéristiques de diversité mentionnées ci-dessus d'ici l'assemblée annuelle de 2022 du Groupe TMX. Chaque année, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire recommandera au conseil d'adopter des taux cibles pour atteindre l'objectif en matière de diversité et d'inclusion du conseil énoncés dans la politique du conseil, en tenant compte des obligations réglementaires qui nous sont propres.

Les administrateurs doivent comprendre la complexité de nos activités et du secteur dans lequel nous faisons affaire, et avoir les compétences et l'expérience nécessaires pour fournir une contribution significative au conseil. Une bonne composition est essentielle à des délibérations constructives et à la prise de décisions éclairées. Reportez-vous à la page 31 pour en savoir plus sur la façon dont nous choisissons les administrateurs qui siègent à notre conseil.

Nous devons respecter de nombreux critères différents stipulés par nos ordonnances de reconnaissance en matière de composition du conseil.

Exigences en vertu de l'ordonnance de reconnaissance :



Ces administrateurs sont indépendants au sens de ce qui suit :

1. l'article 1.4 de la Norme canadienne 52-110 sur le comité d'audit
2. l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance
3. nos ordonnances de reconnaissance

En plus des exigences susmentionnées, un administrateur n'est pas indépendant s'il a l'un des liens suivants avec un participant au marché de la TSX, de la TSXV, de la Bourse de Toronto ou de la Bourse d'Alpha :

- il est un associé, un dirigeant, un administrateur ou un employé du participant au marché ou il a des liens avec un associé, un dirigeant, un administrateur ou un employé du participant au marché
- il est un associé, un dirigeant, un administrateur ou un employé d'une société membre du même groupe que ce participant au marché, et il participe de façon active ou importante aux opérations quotidiennes du participant au marché.

Processus de nomination annuelle

Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire

Il passe en revue les objectifs stratégiques et d'affaires et confirme que les candidats à un poste d'administrateur détiennent les compétences recherchées

Il passe en revue les exigences prévues par les lois sur les sociétés, les lois sur les valeurs mobilières et nos ordonnances de reconnaissance

Il passe en revue les compétences de nos administrateurs actuels et identifie toute lacune à combler

Il examine les nouvelles candidatures aux postes d'administrateurs

Il recommande une liste définitive de candidats au conseil

Conseil

Approuve la liste des candidats aux postes d'administrateur

Actionnaires

Votent sur l'élection des candidats aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle

Brève présentation des candidats aux postes d'administrateurs pour 2021

Les 12 candidats aux postes d'administrateurs proposés cette année possèdent l'ensemble voulu de compétences et d'expérience pour orienter judicieusement les stratégies et les activités du Groupe TMX. Ils ont tous accepté de siéger au conseil.

La composition du conseil respecte les exigences de nos ordonnances de reconnaissance

83 %

des administrateurs sont indépendants

75 %

des administrateurs possèdent une expertise en produits dérivés

25 %

des administrateurs sont des résidents du Québec

1

membre est un représentant issu du milieu canadien du courtage indépendant en placements

42 %

des administrateurs possèdent une expertise actuellement pertinente relativement au marché du capital de risque public canadien

Président du conseil Charles Winograd M.B.A., B.A., CFA

Toronto (Ontario)
Administrateur depuis juillet 2012
Âge : 73 ans
Vote de 2020 : 99,30 % EN FAVEUR
Présence aux réunions de 2020 100 %



- ✓ Indépendant
- ✓ Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Associé directeur principal, Elm Park Capital Management (société en commandite de prêts commerciaux dans le marché intermédiaire)
- Président, Winograd Capital Inc. (société d'experts conseils externes et de placement privé)

Expérience d'affaires antérieure

- Président du conseil et président et chef de la direction de RBC Marchés des capitaux (2001-2008)
- Président et chef de la direction (1998-2001) et président du conseil adjoint et administrateur (1996-1998) de RBC Dominion valeurs mobilières
- Président du conseil et chef de la direction (1991-1995), président et chef de la direction (1987-1990) et postes de direction d'importance croissante (1971-1986) au sein de Richardson Greenshields

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

- Spin Master Corp. (depuis juillet 2015), administrateur principal, comité d'audit, comité de la gouvernance et des ressources humaines
- Fonds de placement immobilier RioCan (depuis février 2009), comité de mise en candidature et de gouvernance et de surveillance réglementaire
- Au cours des cinq dernières années
- Société d'énergie Talisman inc. (avril 2009-mai 2015), comité d'audit, comité de gouvernance et de surveillance réglementaire

Autres conseils

- James Richardson and Sons Limited
- KevGroup
- Conseiller de direction, Conseillers en placement RP
- Sinai Health System

Actionnariat au 16 mars 2021

- UAD du Groupe TMX : 41 900
- Actionnariat à risque : 5 342 669 \$

M. Winograd respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 40)).

Autres paramètres clés

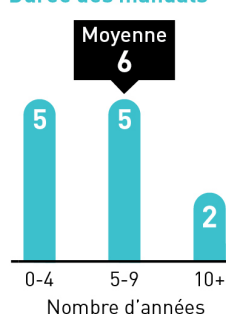
25 %

de femmes

âge moyen de

60 ans

Durée des mandats



Actionnariat

Comprend la valeur des actions et des unités d'actions différées (UAD) dont l'administrateur a la propriété véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise (y compris les équivalents de dividendes) :

- les actions sont évaluées à 132,06 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la cote de la TSX le 16 mars 2021
- les UAD sont évaluées à 127,51 \$, soit le cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la cote de la TSX pour les cinq jours de bourse précédant le 16 mars 2021.

Veuillez consulter la page 40 pour de plus amples renseignements.

Le conseil d'administration vous recommande de voter EN FAVEUR de l'élection de chacun des candidats.

Luc Bertrand

B.A.

Montréal (Québec)
Administrateur
depuis mai 2011
Âge : 66 ans
Vote de 2020 : 99,97 %
EN FAVEUR
Présence aux réunions
de 2020 : 100 %



Nicolas Darveau-

Garneau

M.B.A., B. MATH

Consortium
d'administrateurs
Los Gatos (Californie)
Administrateur
depuis septembre 2018
Âge : 52 ans
Vote de 2020 : 98,32 % EN FAVEUR
Présence aux réunions de 2020 : 100 %



Marie Giguère

B.A., B.C.L.

Montréal (Québec)
Administratrice
depuis mai 2011
Âge : 69 ans
Vote de 2020 :
99,56 %
EN FAVEUR
Présence aux réunions
de 2020 : 100 %



- ✓ Non indépendant
- ✓ Travaille pour le Groupe Banque Nationale inc.
- ✓ Résident du Québec
- ✓ Expertise en produits dérivés

- ✓ Indépendant

- ✓ Indépendante
- ✓ Résidente du Québec
- ✓ Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

Vice-président du conseil, Groupe Banque Nationale inc. (banque à charte)

Expérience d'affaires antérieure

- Chef adjoint de la direction et administrateur du Groupe TMX (2008-2009)
- Président et chef de la direction de la Bourse de Montréal Inc. (2000-2009)
- Conseils d'autres sociétés ouvertes
- Actuellement
- 5N Plus inc., président du conseil (depuis 2016)

Autres conseils

- BOX Holdings Group LLC
- BOX Market LLC
- Groupe CH, Club de Hockey Canadien, président du conseil

Actionnariat au 16 mars 2021

- Actions du Groupe TMX : 585 000
- Actionnariat à risque : 77 255 100 \$

M. Bertrand n'est visé par aucune exigence en matière d'actionnariat (voir la page 40).

Pays de résidence

États-Unis

Poste actuel

Évangéliste en chef, Google LLC (services et produits liés à l'Internet)

Expérience d'affaires antérieure

- Il a également occupé les postes suivants chez Google : directeur, Ventes et stratégies relatives aux recherches aux États-Unis (2016-2017), directeur, Ventes de publicités à la performance (2014-2015), chef, Publicités à la performance (2012-2013), et directeur général, Google Québec (2011-2012).
- Chef de la direction et cofondateur de BigDeal.com Inc. (2009-2011)
- Cofondateur, Liquor.com (2008 - aujourd'hui)
- Fondateur et directeur principal, NDG Ventures (2003-2009)
- Analyste principal des actions, Sanford C. Bernstein (2001-2003)

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

- Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc. (depuis 2018), comité des ressources humaines

Actionnariat au 16 mars 2021

- UAD du Groupe TMX : 3 058
- Actionnariat à risque : 389 926 \$

M. Darveau-Garneau a jusqu'en septembre 2023 pour respecter son exigence en matière d'actionnariat (voir la page 40).

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

Administratrice de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Première vice-présidente, Affaires juridiques et secrétariat de la Caisse de dépôt et placement du Québec (2010-2016)
- Vice-présidente, Affaires juridiques et secrétaire générale d'Otéra Capital (2008-2010)
- Consultante pour la Caisse de dépôt et placement du Québec (2005-2008)
- Première vice-présidente, chef des Services juridiques et secrétaire de Molson inc. (1999-2005)
- Première vice-présidente, Affaires institutionnelles et secrétaire générale de la Bourse de Montréal Inc. (1997-1999)
- Associée chez Fasken Martineau s.e.n.c.r.l., s.r.l.

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

- Boralex Inc. (depuis 2017)

Autres conseils

- Conseil de surveillance de la normalisation comptable
- Comité de durabilité de McGill
- Fondation McDonald Stewart

Actionnariat au 16 mars 2021

- Actions du Groupe TMX : 2 000
- UAD du Groupe TMX : 6 521
- Actionnariat à risque : 1 095 613 \$

M^{me} Giguère respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 40).

Martine Irman
B.A., ICD.D
Programme de Gestion
Avancé

Toronto (Ontario)
Administratrice depuis
novembre 2014
Âge : 56 ans
Vote de 2020 : 99,82 % EN FAVEUR
Présence aux réunions de 2020 : 100 %



Moe Kermani
M.SC., D. SC. PHYSIQUE

Vancouver, Colombie-
Britannique
Administrateur depuis
septembre 2020
Âge : 50 ans
Vote de 2020 : s.o.
Présence aux réunions
de 2020 : 100 %



William Linton
FCPA, FCA, CA, B.COM

Toronto (Ontario)
Administrateur depuis
juillet 2012
Âge : 66 ans
Vote de 2020 : 99,75 %
EN FAVEUR
Présence aux réunions
de 2020 : 100 %



- ✓ Indépendante
- ✓ Expertise en produits dérivés

- ✓ Indépendant
- ✓ Expertise relative au marché du capital de risque public canadien

- ✓ Indépendant
- ✓ Expertise relative au marché du capital de risque public canadien

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

- Administratrice de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Vice-présidente du conseil, Valeurs mobilières TD (2000-2019)
- Première vice-présidente, Groupe Banque TD (2000-2019)
- Différents postes en opérations internationales de trésorerie, en marchés des capitaux et en valeurs mobilières au sein du Groupe Banque TD (1989-1999)
- Divers postes de trésorière pour CCL Industries (1985-1989)
- Membre du comité Women Gaining Ground de la campagne de United Way Toronto

Autres conseils

- YMCA de la région du Grand Toronto, présidente sortante du conseil
- Exportation et développement Canada, présidente du conseil
- Fondation de l'Hôpital St-Michael

Actionnariat au 16 mars 2021

- UAD du Groupe TMX : 2 039
- Actionnariat à risque : 259 993 \$

M^{me} Irman a jusqu'au mois de novembre 2024 pour respecter son exigence en matière d'actionnariat (voir la page 40).

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

- Associé directeur, Vanedge Capital Partners (fonds de capital-risque)

Expérience d'affaires antérieure

- Vice-président, NetApp Inc. (2010-2012)
- Président et Chef de la direction, Bycast Inc. (2000-2010)

Autres conseils

- Echodyne Corp.
- Illusense Inc.
- OmniSci Technologies Inc.
- Plotly Technologies Inc.
- Quantum Benchmark Inc.
- Rigado, Inc.
- xCures, Inc.

Actionnariat au 16 mars 2021

- UAD du Groupe TMX : 504
- Actionnariat à risque : 64 265 \$

M. Kermani a jusqu'en septembre 2025 pour respecter son exigence en matière d'actionnariat (voir la page 40).

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Vice-président directeur, Finances et chef des finances de Rogers Communications (2005-2012)
- Président et chef de la direction de Call-Net Enterprises Inc. (2000-2005)
- Président du conseil et chef de la direction de Prior Data Sciences Inc. (1998-2000)
- Vice-président directeur et chef des finances de SHL Systemhouse Inc. (1994-1997)
- Postes de direction d'importance croissante chez Rogers Communications (1978-1994), notamment vice-président, Finances et chef des finances d'une filiale (1991-1994)

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

- Empire Company Limited (depuis 2015), comité des ressources humaines (président), comité de gouvernance et des candidatures
- Président du conseil de Deveron Corp (depuis 2020)

Autres conseils

- Groupe CSL Inc.

Actionnariat au 16 mars 2021

- UAD du Groupe TMX : 16 109
- Actionnariat à risque : 2 054 059 \$

M. Linton respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 40).

**Audrey
Mascarenhas**
M. ING., B.SC

Calgary, Alberta
Nouvelle candidate
Âge : 60 ans
Vote de 2020 : s.o.
Présence aux réunions
de 2020 : s.o.



John McKenzie
MBA, BBA, CPA, CMA

Burlington, Ontario
Administrateur depuis
août 2020
Âge : 48 ans
Vote de 2020 : s.o.
Présence aux réunions
de 2020 : 100 %



Kevin Sullivan
LL.B., B.A.

Toronto (Ontario)
Administrateur depuis
juillet 2012
Âge : 61 ans
Vote de 2020 : 99,98 %
EN FAVEUR
Présence aux réunions de
2020 : 95 %



- ✓ Indépendante
- ✓ Expertise relative au marché du capital de risque public canadien

- ✓ Non indépendant
- ✓ Expertise en produits dérivés
- ✓ Expertise relative au marché du capital de risque public canadien

- ✓ Indépendant
- ✓ Représentant du milieu canadien du courtage indépendant en placements
- ✓ Expertise en produits dérivés
- ✓ Expertise relative au marché du capital de risque public canadien

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

- Présidente et Chef de la direction, Questor Technology Inc. (technologie propre)

Expérience d'affaires antérieure

- divers autres postes chez Questor Technology Inc. (1999-2005)
- divers postes - Gulf Canada Resources (1982-1999)

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

- Questor Technology Inc. (depuis 2001)

Autres conseils

- Circular Economic Panel
- Conseil mondial de l'Institut Lazaridis
- Conseil consultatif de Schulich Industry Engineering

Actionnariat au 16 mars 2021

—
Si elle est élue, Mme Mascarenhas aura jusqu'en mai 2026 pour respecter son exigence en matière d'actionnariat (voir la page 40).

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

- Chef de la direction, Groupe TMX

Expérience d'affaires antérieure

- Autres postes au sein du Groupe TMX, notamment chef de la direction intérimaire (2020), chef des finances (2016-2020), président, CDS (2015-2016), chef de l'exploitation, CDS (2013-2015), vice-président, stratégie d'entreprise et développement (2005-2013), directeur, développement de l'entreprise (2004-2005), et directeur, planification et analyse financières (2000-2004)

Autres conseils

- Conseil de surveillance de la normalisation comptable

Actionnariat au 16 mars 2021

M. McKenzie respecte ses exigences en matière d'actionnariat relativement à son rôle de chef de la direction (voir la page 40).

Pays de résidence
Canada

Poste actuel

- Fondateur et chef de la direction, KMS Capital Inc. (services consultatifs en matière de stratégie et de marchés des capitaux)
- Administratrice de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Président du conseil adjoint, GMP Capital Inc. (2010-2019)
- Chef de la direction (1999-2010) et président (1996-1999) de Griffiths McBurney & Partners, société à laquelle il s'est joint comme associé en 1995

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Au cours des cinq dernières années

- GMP Capital Inc. (1993-2019)

Autres conseils

- Fondation Golf Canada
- Waterfront Toronto

Actionnariat au 16 mars 2021

- UAD du Groupe TMX : 14 994
- Actionnariat à risque : 1 911 885 \$

M. Sullivan respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 40).

Claude Tessier**BA, CPA**

Laval (Québec)
Administrateur depuis
septembre 2020
Âge : 57 ans
Vote de 2020 : s.o.
Présence aux
réunions de 2020 : 100 %



Indépendant
Résident du Québec
Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

Canada

Poste actuel

- Chef des finances, Alimentation Couche-Tard Inc. (dépanneur et distributeur de carburant au détail)

Expérience d'affaires antérieure

- Président, IGA Operations (2012-2016)
- Premier vice-président, finances et planification stratégique, Sobeys Québec (2003-2012)

Autres conseils

- La Maison des soins palliatifs de Laval

Actionnariat au 16 mars 2021

- Actions du Groupe TMX : 1 200
- UAD du Groupe TMX : 462
- Actionnariat à risque : 217 382 \$

M. Tessier a jusqu'en septembre 2025 pour respecter son exigence en matière d'actionnariat (voir la page 40).

Eric Wetlaufer**CFA, B.A., IAS. A**

Newton Highlands
(Massachusetts)
Administrateur depuis
juillet 2012
Âge : 58 ans
Vote de 2020 : 99,69 %
EN FAVEUR
Présence aux réunions de 2020 : 100 %



Indépendant
Expertise en produits dérivés

Pays de résidence

États-Unis

Poste actuel

- Administrateur de sociétés

Expérience d'affaires antérieure

- Directeur général principal et chef mondial, Placements sur les marchés publics, Office d'investissement du Régime de pensions du Canada (2011-2018)
- Chef des placements du groupe – International, Fidelity Management & Research (2005-2010)
- Cofondateur et associé d'Oxhead Capital Management
- Chef des placements, Moyennes capitalisations américaines et croissance spécialisés, Putnam Investments
- Directeur général, Cadence Capital Management

Conseils d'autres sociétés ouvertes

Actuellement

- Niyogin Fintech (depuis février 2019)

Autres conseils

- Enterra Solutions
- Investment Management Corporation of Ontario

Actionnariat au 16 mars 2021

- UAD du Groupe TMX : 4 824
- Actionnariat à risque : 615 108 \$

M. Wetlaufer respecte ses exigences en matière d'actionnariat (voir la page 40).

À propos du conseil du Groupe TMX

Le conseil a pour principale responsabilité la régie et la gérance du Groupe TMX et la supervision de notre stratégie, de nos activités commerciales et de notre direction.

Les responsabilités du conseil sont divisées en six catégories :

1. Culture d'intégrité
2. Planification stratégique
3. Supervision de l'information financière et de sa présentation
4. Surveillance des risques
5. Leadership et relève
6. Communications avec les actionnaires et engagement des actionnaires

Le conseil a constitué six comités permanents pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités. Le conseil approuve le mandat de chaque comité et limite les pouvoirs qu'il délègue à chaque comité. Vous trouverez à la page 27 des renseignements au sujet des comités et de leurs priorités en 2020.

En décembre 2019, le conseil du Groupe TMX a créé le comité spécial pour (i) enquêter (avec l'aide d'un enquêteur indépendant) sur des allégations à l'endroit de l'ancien chef de la direction Lou Eccleston qui avaient été, soulevées dans un article de presse en novembre 2019, (ii) recevoir les résultats de l'enquête menée par Mme Rubin sur les allégations passées et les résultats de son examen postérieur à l'enquête; et (iii) travailler à l'élaboration d'un plan visant à poursuivre l'amélioration de la culture et du climat de travail au sein du Groupe TMX.

Le comité de recherche de chef de la direction a été constitué à la suite de l'annonce, en janvier 2020, du départ à la retraite de Lou Eccleston en tant que chef de la direction du Groupe TMX. Le comité avait pour mandat d'identifier un candidat qualifié pour le poste de chef de la direction du Groupe TMX et de recommander la nomination de cette personne au conseil d'administration. Le comité a achevé son mandat lorsque John McKenzie a été nommé chef de la direction en août 2020.

Il incombe également au conseil d'établir les pratiques lui permettant d'avoir un fonctionnement indépendant de la direction et des administrateurs non indépendants. Des précisions au sujet de l'indépendance du conseil sont fournies à la page 33.

Les administrateurs non membres de la direction se réunissent à huis clos, sans la direction, à chaque réunion du conseil et des comités. À l'occasion, les administrateurs qui ne sont pas indépendants peuvent être invités à quitter la réunion pour permettre la tenue de délibérations indépendantes au sujet d'opérations et d'ententes à l'égard desquelles ces administrateurs pourraient avoir un intérêt important.

À propos du président du conseil

Le président du conseil doit être indépendant. Le président dirige le conseil et travaille de concert avec le chef de la direction pour s'assurer que la société s'acquitte de ses responsabilités envers les parties intéressées, notamment son obligation d'exercer ses activités dans l'intérêt public.

Mandats et descriptions de postes

Le conseil a établi une description de poste écrite pour les postes de président du conseil, de chef de la direction et de président de chaque comité du conseil.

Ces descriptions de poste figurent dans le mandat du conseil et dans ceux des comités. Le mandat du conseil figure à la page 86 et le mandat de chacun des comités du conseil peut être consulté sur notre site web (tmx.com).

Le conseil et chacun de ses comités passent en revue leur mandat respectif une fois l'an.

Pour communiquer avec le conseil du Groupe TMX

Vous pouvez communiquer avec le conseil par courriel à l'adresse TMXshareholder@tmx.com

1. Culture d'intégrité

Le conseil promeut activement une culture d'intégrité qui reflète les plus hautes normes d'éthique. Dans cet environnement en constante évolution, le conseil est continuellement à la recherche de façons d'améliorer notre culture et notre milieu de travail.

Nous nous attendons à ce que tous nos administrateurs, dirigeants et employés se comportent de façon équitable, honnête, responsable et conforme à nos valeurs fondamentales d'excellence, de service à la clientèle, d'innovation, de collaboration, de respect et d'intégrité.

Le conseil et la direction donnent le ton

Nos ordonnances de reconnaissance exigent que nous prenions des mesures raisonnables pour veiller à ce que chaque administrateur et chaque dirigeant s'acquitte de ses fonctions avec intégrité d'une façon qui soit cohérente avec les responsabilités du Groupe TMX en matière d'intérêt public. Le conseil évalue l'intégrité de chaque administrateur et de chaque dirigeant, de même que leur capacité à promouvoir une culture d'intégrité au sein du Groupe TMX. Dans le cadre de ce processus, chaque administrateur et chaque dirigeant remplit un formulaire de renseignements personnels et consent à ce que des recherches soient effectuées pour permettre à TSX de valider ses renseignements personnels. De plus, le Groupe TMX retient les services d'un tiers pour effectuer des recherches fondées sur la diligence raisonnable et une analyse des risques potentiels à l'égard de la réputation et de l'intégrité des nouveaux candidats proposés aux postes d'administrateurs et de dirigeants.

Codes de déontologie

Nous avons implanté deux codes de déontologie (un pour le conseil et un pour les employés), que vous pouvez consulter sur notre site Web (tmx.com) et sur SEDAR (sedar.com). Le respect du code de déontologie applicable est obligatoire, et tous les administrateurs, dirigeants et employés sont tenus de signaler toute infraction aux codes. Une infraction peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Chaque administrateur, chaque dirigeant et chaque employé signe chaque année une attestation confirmant qu'il a lu, compris et respecté le code de déontologie. Les employés doivent également réussir un examen avant de signer cette attestation.

Code de déontologie du conseil	Met l'accent sur l'importance de l'éthique dans la promotion d'un climat d'honnêteté, de transparence et d'intégrité. Couvre notamment les obligations d'un administrateur, la confidentialité et les conflits d'intérêts.
Code de déontologie des employés	Met l'accent sur l'importance de faire affaire de façon éthique. S'applique à l'ensemble des dirigeants et des employés du Groupe TMX (ce qui comprend les consultants et les entrepreneurs indépendants), ainsi qu'à l'ensemble des dirigeants et des employés de nos filiales. Porte, entre autres, sur la confidentialité, les conflits d'intérêts, les relations avec les fournisseurs et les clients, et les technologies.

Ce que nous faisons pour créer une culture d'intégrité

Le conseil et la direction donnent le ton en matière d'intégrité

Les codes de déontologie fixent des normes rigoureuses :

- Code de déontologie du conseil
- Code de déontologie des employés

Les comités du conseil s'assurent de la conformité

Les signalements d'infractions sont traités de façon impartiale et sans représailles

Conflits d'intérêts et opérations entre parties apparentées

Les deux codes de conduite couvrent les conflits d'intérêts potentiels et exigent que tous les administrateurs, dirigeants et employés évitent les situations pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts. Dans le cas où un administrateur, un dirigeant ou un employé se trouve dans une situation de conflit d'intérêts potentiel, les codes prévoient que

- la personne doit signaler immédiatement le conflit
- la personne doit s'abstenir de participer à une décision ou à une mesure lorsqu'il y a un conflit réel ou perçu.

Le code de conduite du conseil et les lois sur les sociétés et les valeurs mobilières exigent que les administrateurs divulguent les conflits et déclarent tout intérêt important qu'ils pourraient avoir dans un contrat ou une opération d'importance et qu'ils se refusent des délibérations et des approbations connexes.

En outre, les administrateurs et les membres de la haute direction remplissent des questionnaires annuels et doivent divulguer tout conflit d'intérêts réel ou potentiel ou toute opération entre parties apparentées. Ces questionnaires aident le Groupe TMX à repérer et à surveiller les conflits susceptibles de surgir ou les opérations entre parties apparentées susceptibles d'être effectuées. Le conseil prend les mesures qui s'imposent pour s'assurer qu'un jugement indépendant est exercé lors de l'examen d'opérations et de contrats à l'égard desquels un administrateur ou un membre de la direction pourrait avoir un intérêt important.

Aucun conflit d'intérêts important ni aucune opération entre parties apparentées n'ont été signalés par le conseil, le chef de la direction ou l'équipe de la haute direction en 2020. Parfois, les administrateurs se retirent des délibérations et des approbations même lorsque leur intérêt n'est pas important (ou que l'opération ou le contrat ne sont pas importants) pour éviter toute impression qu'un conflit d'intérêts pourrait en découler.

Suivi du respect

Le conseil supervise le respect des codes de déontologie par l'entremise de trois de ses comités :

Conseil	• approuve le code de déontologie du conseil et le code de déontologie des employés
Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire	• s'assure du respect par les administrateurs et les dirigeants du code de déontologie du conseil et du code de déontologie des employés, examine les infractions signalées et formule des recommandations de mesures disciplinaires au conseil • examine et approuve, le cas échéant, les demandes de dispense de conformité au code de déontologie du conseil et au code de déontologie des employés • examine le code de déontologie du conseil une fois l'an • supervise les politiques et procédures en matière de conflits d'intérêts liées à nos ordonnances de reconnaissance • examine les signalements d'allégations de manquements à l'éthique reçus via la ligne téléphonique de dénonciation (autres que les plaintes soumises au comité des finances et de l'audit, comme il est décrit ci-après) ou d'autres moyens liés à nos ordonnances de reconnaissance
Comité des ressources humaines	• s'assure du respect du code de déontologie des employés • examine le code de déontologie des employés une fois l'an
Comité des finances et de l'audit	• examine les plaintes reçues au sujet de la comptabilité, des contrôles internes ou des questions d'audit

Signalement des infractions

Les administrateurs qui ont connaissance d'un manquement au code de déontologie du conseil doivent immédiatement signaler ce manquement à la secrétaire générale ou au secrétaire général adjoint du Groupe TMX, qui en informera le président du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire dans les deux jours suivant la réception du signalement.

Les employés peuvent signaler tout manquement au code de déontologie des employés à leur supérieur, au chef de la direction, au chef de l'audit interne ou à un membre de l'équipe de haute direction, notamment à la chef des ressources humaines, la chef des affaires juridiques et des affaires générales de l'entreprise et secrétaire générale. Les employés peuvent également signaler une infraction au président du comité des finances et de l'audit ou, s'ils préfèrent garder l'anonymat, au moyen de notre service de signalement confidentiel administré par un tiers. Tous les signalements seront vérifiés dans les plus brefs délais et seront traités de façon impartiale et confidentielle. Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire n'a renoncé à aucun aspect du code de déontologie du conseil ou du code de déontologie des employés, et aucune déclaration de changement important portant sur la conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction n'a été déposée (un tel dépôt étant généralement exigé pour une conduite qui contrevient de façon marquée au code de déontologie du conseil ou au code de déontologie des employés).

2. Planification stratégique

Le conseil supervise l'élaboration et l'exécution de notre plan stratégique.

Chaque année, la direction, menée par le chef de la direction, élabore le plan stratégique de la société et ses plans d'exploitation détaillés, et les présente au conseil lors d'une séance de planification stratégique prévue à cette fin. Le conseil examine et approuve les plans, en s'assurant qu'ils sont conformes à la vision de la société et qu'ils tiennent compte des occasions et des risques à court et à long terme pour l'entreprise, dans l'optique de créer de la valeur à long terme pour l'ensemble des actionnaires et autres parties prenantes.

Tout au long de l'année, le conseil supervise la mise en œuvre et contrôle l'efficacité de ces plans au regard de notre tolérance au risque, en comparant nos résultats aux cibles prévues dans les plans et à nos objectifs de rendement annuel.

Priorités en 2020

En 2020, le conseil a mis l'accent sur l'accélération de notre transformation :

- accroissement de nos produits récurrents
- augmentation de notre présence à l'échelle mondiale.

3. Supervision de l'information financière et de sa présentation

Le conseil supervise la gestion financière pour veiller à ce que la société emploie ses ressources judicieusement et présente à ses actionnaires de l'information financière adéquate, exacte, équilibrée et juste, en temps opportun.

Le conseil est chargé de ce qui suit :

- approuver les budgets d'exploitation et d'immobilisation annuels
- examiner les résultats d'exploitation et les résultats financiers en fonction de la stratégie, des budgets et des objectifs approuvés
- s'assurer de l'intégrité des systèmes de contrôles internes, ce qui comprend le contrôle interne à l'égard de l'information financière et les contrôles et procédures de communication de l'information
- examiner et superviser la conformité à nos exigences en matière d'audit, de comptabilité et de présentation de l'information financière
- approuver nos états financiers et le rapport de gestion connexe, ainsi que les communiqués de presse annonçant nos bénéfices.

Le comité des finances et de l'audit s'acquitte de certaines de ces responsabilités au nom du conseil, de concert avec l'auditeur externe, s'il y a lieu. Vous trouverez à la page 27 des renseignements au sujet des activités du comité des finances et de l'audit en 2020.

4. Surveillance des risques

Le conseil supervise la gestion des risques en :

- s'assurant que nous avons mis en place des politiques, des processus et des systèmes pour repérer et gérer les principaux risques d'entreprise
- approuvant notre politique de gestion des risques d'entreprise
- approuvant notre énoncé en matière d'appétence pour le risque.

Le comité des finances et de l'audit évalue les politiques et les processus de gestion des risques. Il supervise le comité de stratégie et de gestion des risques, qui est composé du chef de la direction et des principaux membres de la haute direction, et il est responsable de la mise en œuvre et du suivi du programme de gestion des risques d'entreprise. Le chef de la gestion des risques de l'entreprise, qui dirige le groupe de gestion des risques de l'entreprise, relève directement du président du comité des finances et de l'audit, rend compte régulièrement au comité des finances et de l'audit et est membre du comité de stratégie et de gestion des risques.

Examen annuel des risques par le conseil

Passer en revue l'évaluation faite par la direction des risques et de la certitude objective des objectifs stratégiques et opérationnels les plus importants afin de permettre un aperçu des principaux risques d'entreprise

Analyse des nouveaux risques et des risques émergents

Élaboration de stratégies pour gérer, surveiller et atténuer les risques identifiés et en faire rapport

Une culture de gestion des risques

Le Groupe TMX reconnaît que la gestion des risques fait partie intégrante de ses activités, de ses opérations et de son rendement financier. Notre approche de la gestion des risques tient compte des occasions, des incertitudes et des menaces associées à la réalisation de nos objectifs, plutôt que de gérer chaque risque isolément. Cette approche ne change en rien les risques avec lesquels notre organisation doit composer. Elle sert plutôt de point d'ancrage du processus de gestion des risques à nos objectifs, ce qui assure l'intégration des risques de l'entreprise aux objectifs, et au rendement.

La gestion des risques est intégrée à la structure de notre organisation de trois façons :

Culture – Le conseil, de concert avec le chef de la direction et la haute direction, a établi à l'échelle de la société une culture d'intégrité qui met l'accent sur l'importance d'une gestion efficace des risques dans le cadre des activités quotidiennes et des processus décisionnels, et qui encourage une communication franche et directe.

Responsabilité – La gestion des risques est intégrée à nos politiques et à nos contrôles internes. Les responsabilités et les échelons hiérarchiques en matière de prise de risques sont clairement définis. Les dirigeants de nos unités fonctionnelles et nos services internes possèdent les objectifs stratégiques et opérationnels de TMX et les risques connexes assumés par leurs activités et il leur incombe de gérer ces risques efficacement, avec l'aide des groupes de gestion des risques et d'audit interne.

Processus – Le système de gestion des risques d'entreprise du Groupe TMX permet d'identifier, d'évaluer, de mesurer, de gérer, de surveiller et de signaler les risques importants qui sont susceptibles d'avoir des répercussions sur les objectifs stratégiques et opérationnels du Groupe TMX. Ce cadre est conçu pour nous procurer l'assurance que les objectifs et les risques dans l'ensemble de l'organisation :

- sont transparents et bien compris
- sont conformes au niveau de tolérance au risque accepté et approuvé par le Groupe TMX
- maintiennent un équilibre approprié entre les risques et les récompenses
- alimentent le processus d'élaboration de la stratégie d'entreprise.

Notre processus de gestion des risques d'entreprise comprend des mesures de reprise et de continuité des activités et systèmes essentiels après un sinistre, lesquelles mesures visent à protéger notre personnel et nos ressources et à maintenir nos activités essentielles en cas de catastrophe.

Pour de plus amples renseignements sur nos principaux risques et nos processus de gestion des risques, veuillez consulter notre rapport de gestion de 2020.

5. Leadership et relève

Le comité des ressources humaines du conseil est chargé de la supervision des politiques et des programmes de ressources humaines, de même que de la culture organisationnelle globale, en plus de participer activement au traitement des questions liées à la planification de la relève et à la rémunération des membres de la direction.

Le conseil nomme le chef de la direction et approuve la nomination des autres membres de la haute direction. Il approuve également les objectifs et les cibles de rendement du chef de la direction et la rémunération de ce dernier.

Planification de la relève

La planification de la relève est une priorité pour la direction et le conseil. Le comité des ressources humaines examine et approuve les plans de relève pour le chef de la direction et d'autres membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, et il fait rapport au conseil sur ces plans qui visent à attirer, constituer, développer et former une équipe de haute direction compétente, inclusive et diversifiée.

Pour bien comprendre les différents segments de talent au sein du Groupe TMX, nous appliquons un processus discipliné d'évaluation des talents, sous la direction de l'équipe des ressources humaines, de façon à évaluer tous les dirigeants, tous les administrateurs et tous les employés à haut potentiel. Nous utilisons une grille comportant neuf critères pour évaluer les employés en fonction de leur rendement et de leur potentiel.

Comment nous formons nos futurs dirigeants

Évaluer proactivement les talents et identifier les lacunes dans la relève

Repérer les employés ayant un potentiel de leadership et leur faire relever de nouveaux défis

Évaluer les besoins en formation et les objectifs de carrière des employés concernés

Encadrer les employés talentueux pour les aider à atteindre leur plein potentiel

Nous élaborons également des plans de relève pour chaque administrateur, pour chaque dirigeant et pour toute autre personne qui occupe un poste clé. Les résultats du processus d'évaluation des talents servent à repérer de possibles successeurs et à les classer dans trois catégories : Prêt maintenant, prêt dans 1 à 3 ans et prêt dans 3 à 5 ans.

L'équipe des ressources humaines présente ses conclusions au comité des ressources humaines du conseil, qui approuve les plans de relève des dirigeants et en fait rapport au conseil. Le chef de la direction fournit son avis sur les successeurs au poste de chef de la direction au comité des ressources humaines, mais c'est au conseil en entier qu'il revient de donner l'approbation finale quant au plan de relève du chef de la direction.

Au cours de l'année 2020, les évaluations des talents et les plans de succession ont été passés en revue et, lorsque nécessaire, approuvés par le comité des ressources humaines.

À la suite du départ à la retraite de Lou Eccleston le 10 janvier 2020, nous avons annoncé la nomination de John McKenzie à titre de chef de la direction par intérim. Le comité a mené une recherche approfondie, considérant les candidats tant à l'interne qu'à l'externe, puis nous avons annoncé la nomination de John McKenzie à titre de chef de la direction le 17 août 2020. Toujours le 17 août 2020, nous avons annoncé que Frank Di Liso, vice-président, financement d'entreprise et administration, et membre de la direction des finances depuis plus de 10 ans, avait été nommé chef des finances par intérim. La recherche d'un chef des finances est en cours et les candidats tant à l'interne qu'à l'externe sont considérés.

Diversité

Il incombe également aux dirigeants du Groupe TMX de créer une culture d'inclusivité. Nous aspirons à ce que le profil démographique de notre direction reflète celui de notre secteur dans son ensemble, et nous cherchons activement à ce que notre équipe soit représentative des milieux dans lesquels nous travaillons.

Vers la fin de l'année 2020, nous avons réalisé notre premier sondage sur l'égalité, la diversité et l'inclusion afin de recueillir des données démographiques sur l'ensemble de notre équipe, et connaître la vision et l'opinion de nos employés sur l'inclusivité au sein du Groupe TMX. Les résultats de ce sondage sont présentement utilisés dans le cadre de la stratégie à long terme du Groupe TMX sur la meilleure façon de contribuer et de parvenir à une équipe diversifiée et inclusive. Plus de détails concernant la diversité au sein du Groupe TMX et les priorités stratégiques relatives à la diversité seront disponibles dans le rapport sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance du Groupe TMX, lequel devrait être publié en mai 2021.

Nous avons adopté en 2015 une politique intitulée *Diversité et promotion des femmes*, qui a officialisé des pratiques qui étaient déjà en place depuis plusieurs années. Cette politique a en outre établi une cible en matière de diversité des genres d'au moins 33 % de femmes dans les postes de direction (tant de haute direction que de direction en général). Cet objectif a été atteint dès le début de l'année 2020 et cette représentation a continué d'augmenter au cours de l'année. En date du 31 décembre 2020, environ 35 % des postes de direction étaient occupés par des femmes. Nous passerons en revue et mettrons à jour cette politique en 2021, afin de s'assurer qu'elle promeut une vision plus large de la diversité qui va au-delà du genre, conformément à notre stratégie à long terme.

Postes occupés par des femmes ¹	Décembre 2020	Cible officielle
Membres de la haute direction	2 sur 8 (25 %)	33 % des membres de la direction d'ici 2020 (atteinte)
Membres de la direction	12 sur 32 (38 %)	
Cadres supérieurs	124 sur 358 (35 %)	
Tous les autres employés	396 sur 1 061 (37 %)	

¹ Ces statistiques ont été établies en fonction des données disponibles.

Nous reconnaissons l'importance de soutenir le progrès dans l'égalité des sexes, particulièrement au sein de notre industrie, et nous sommes fiers d'avoir été reconnue en 2020 par la Certification Parité de La Gouvernance au Féminin. Cette certification vise à reconnaître les organisations qui ont obtenu des résultats en faisant valoir leur engagement à la parité en milieu de travail, en intégrant cet engagement dans l'écosystème de l'organisation et en mettant en œuvre certains mécanismes visant à remplir cet engagement et à le maintenir au fil du temps. Nous continuons d'examiner d'autres initiatives afin de poursuivre le progrès de notre organisation en matière d'égalité des sexes dans le cadre de notre stratégie globale sur la diversité et l'inclusion.

6. Communications avec les actionnaires et engagement des actionnaires

Le conseil supervise les communications avec les actionnaires et l'engagement des actionnaires.

Ce volet comprend ce qui suit :

- établir les processus employés par la direction pour s'assurer que les renseignements présentés au public sont cohérents, transparents, exacts, justes et équitables, et qu'ils sont diffusés périodiquement en temps opportun
- la tenue chaque année d'un vote consultatif sur la rémunération pour prendre le pouls des actionnaires au sujet de la rémunération des membres de la direction
- veiller à ce que la société dispose d'un mécanisme pour recevoir d'autres commentaires des actionnaires.

Notre politique de communication de l'information prévoit les pratiques applicables en matière de divulgation, nomme les porte-parole autorisés et contribue à assurer la confidentialité. Notre comité de l'information, formé de membres de la direction et d'employés, s'assure que la société respecte sa politique de communication de l'information et la réglementation applicable, évalue le caractère important de l'information, et examine les documents d'information avant leur approbation définitive par le conseil, au besoin.

Les membres de la direction du Groupe TMX tiennent chaque trimestre des conférences téléphoniques à l'intention des investisseurs et des analystes pour annoncer nos résultats financiers. Ces conférences téléphoniques sont diffusées en direct, et les enregistrements audio sont disponibles par téléphone ou par webdiffusion pendant plusieurs mois par la suite. De plus, notre personnel chargé des relations avec les investisseurs fournit de l'information aux investisseurs actuels ou éventuels, répond aux demandes de renseignements et assure un suivi sur tout commentaire reçu. Nous encourageons tous les actionnaires à participer à notre assemblée pour connaître les plus récentes nouvelles et rencontrer les membres de la direction et du conseil d'administration.

Les actionnaires qui souhaitent communiquer avec le conseil devraient envoyer leur correspondance à l'attention du président du conseil, Groupe TMX Limitée, 100 Adelaide Street West, bureau 300, Toronto (Ontario) M5H 1S3, ou par courriel à TMXshareholder@tmx.com.

Activités d'engagement de 2020

En 2020, nous avons rencontré des investisseurs lors de 10 conférences sur l'investissement ou l'industrie, et assisté à des réunions, en personne et virtuelles, avec des investisseurs de 30 villes.

Nous affichons sur notre site web les brochures de ces événements destinées aux investisseurs, ainsi que d'autres documents d'information.

Comités du conseil

Le conseil a constitué cinq comités permanents pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités. Les administrateurs sont invités aux réunions des comités auxquels ils ne siègent pas.

Comité des finances et de l'audit

Président du conseil

William Linton

Membres

Harry Jaako
Martine Irman
Kevin Sullivan
Claude Tessier
Eric Wetlaufer

Réunions en 2020

5

Taux de présence de 100 %

100 % des membres sont indépendants

(selon la *Norme canadienne 52-110 sur le comité d'audit* et nos ordonnances de reconnaissance

100 % des membres ont des compétences financières

(selon la définition du conseil, mais signifie au moins que l'administrateur peut lire et comprendre un jeu d'états financiers qui présentent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité comparables à nos états financiers, ce qui est conforme au sens que donne la *Norme canadienne 52-110 sur le comité d'audit*)

Supervise

- Présentation et communication de l'information financière
- Contrôles internes et réception des plaintes de dénonciation
- Audit externe
- Audit interne et certification
- Gestion des risques
- Planification financière, occasions de placement, activités de trésorerie et plan d'immobilisations
- Régimes de retraite

Récents axes prioritaires

- Recommande l'approbation par le conseil des états financiers annuels et intermédiaires, ainsi que du rapport de gestion et des communiqués de presse connexes
- Examen de jugements importants portant sur :
 - la juste valeur des instruments financiers
 - la dépréciation du *goodwill*
 - les modifications apportées à la norme IFRS 16 relative aux contrats de location (allègements de loyers liés à la COVID-19)
 - le modèle de répartition interne des coûts et des prix de cession du Groupe TMX
- Examen du plan d'affaires, du plan d'immobilisations, y compris l'offre publique d'achat dans le cours normal des activités et les restructurations internes
- Examen des contrôles et procédures de communication de l'information et du contrôle interne de l'information financière
- Examen et suivi du projet de plate-forme de compensation modernisée
- Examen des principes régissant le traitement et l'utilisation par la direction des mesures non conformes aux PCGR
- Examen et approbation du plan d'audit interne annuel et contrôle de son exécution
- Examen des activités et résultats de gestion des risques d'entreprise, de la politique de gestion des risques et des énoncés de tolérance au risque
- Examen de l'indépendance et du rendement de notre auditeur externe et approbation du plan d'audit
- Examen et évaluation des comptes rendus de la direction sur le suivi du ou des régimes de retraite
- Examen des mises à jour sur la cybersécurité

Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire

Présidente du conseil

Marie Giguère

Membres

William Linton

Jean Martel

Gerri Sinclair

Charles Winograd

Réunions en 2020

5 (y compris 1 réunion extraordinaire)

Taux de présence de 100 %

100 % des membres sont indépendants

(conformément à la *Norme canadienne 58-201 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et à nos ordonnances de reconnaissance)

Supervise

- Gérance du conseil
- Taille et composition du conseil
- Sélection et orientation des administrateurs
- Rémunération des administrateurs
- Indépendance des administrateurs
- Présentation d'information en matière d'ESG
- Gouvernance
- Conflits d'intérêts réels ou perçus dans trois catégories :
 - les participations des participants au marché représentés au conseil
 - la concentration accrue de la propriété du groupe boursier
 - la coexistence des objectifs de rentabilité et des responsabilités en matière d'intérêt public.

Met à jour des politiques et des procédures appropriées en matière de conflits d'intérêts, ce qui comprend la supervision du traitement des signalements de manquements réels ou éventuels à une exigence au titre d'une ordonnance de reconnaissance.

Récents axes prioritaires

- Examen du mandat du conseil et de chaque comité et recommandation de changements à certains des mandats
- Évaluation du rendement du président du conseil, du conseil, de ses comités et de chaque administrateur
- Approbation recommandée du rapport sur les facteurs ESG du Groupe TMX
- Réception des mises à jour périodiques du rapport sur les facteurs ESG
- Recommandation des candidats à l'élection à des postes d'administrateurs lors de l'élection à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires
- Recommandation des candidats à nommer au conseil
- Approbation de l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance
- Recommandation quant à la composition des comités du conseil
- Réception des mises à jour périodiques sur les principaux faits nouveaux en matière de gouvernance et de réglementation
- Examen de la politique d'orientation et de formation du conseil, de la politique en matière d'opérations sur titres des employés, de la politique en matière de divulgation d'information occasionnelle, de confidentialité et d'opérations d'initiés et de la politique sur les qualités requises des administrateurs
- Examen de l'assurance des administrateurs et des dirigeants
- Examen des politiques et des procédures en matière de conflits d'intérêts et dépôt de son rapport annuel auprès de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
- Examen du rapport du comité chargé des conflits d'intérêts et approbation de la nomination des membres indépendants de ce comité

Comité des ressources humaines

Président du conseil
Eric Wetlaufer

Membres
Nicolas Darveau-Garneau
Marie Giguère
Gerri Sinclair
Charles Winograd

Réunions en 2020
7 (y compris 2 réunions extraordinaires)
Taux de présence de 100 %

100 % des membres sont indépendants
(selon l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance et à nos ordonnances de reconnaissance)

Comité des produits dérivés

Président du conseil
Luc Bertrand

Membres
Christian Exshaw
Martine Irman
Kevin Sullivan

Réunions en 2020
2
Taux de présence de 100 %

100 %
des administrateurs possèdent une expertise en produits dérivés

Supervise

- Nomination et rémunération des membres de la direction
- Planification de la relève pour le chef de la direction et les autres hauts dirigeants
- Politiques de ressources humaines pour les membres de la direction
- Administration des régimes de rémunération et d'avantages sociaux

Récents axes prioritaires

- Recommandation relative à la rémunération du nouveau chef de la direction
- Évaluation des sociétés comparables et comparaison de la rémunération
- Examen des évaluations annuelles du rendement des membres de la haute direction et approbation de leur rémunération
- Examen de l'analyse de la rémunération et recommandation de l'analyse au conseil aux fins d'approbation
- Approbation de la structure et du financement de la rémunération de 2021
- Évaluation des dirigeants talentueux à fort potentiel et de la planification de la relève
- Examen et approbation des nominations de membres de la haute direction et de changements organisationnels
- Évaluer les talents, la culture et la politique de respect en milieu de travail
- Examen du régime d'unités d'actions fondées sur le rendement, du régime d'unités d'actions incessibles et du régime d'options d'achat d'actions, et des attributions aux employés aux termes de ces régimes et recommandation de modifications à ces régimes et attributions

Conseille le conseil sur

l'ensemble des questions de politique qui sont susceptibles d'avoir une incidence importante sur les produits dérivés et les produits connexes du Groupe TMX et de ses filiales

Récents axes prioritaires

- Examen des mises à jour périodiques sur le segment des produits dérivés
- Examen des initiatives en matière de produits dérivés, y compris les heures de négociation prolongées, la mise au point d'une interface client graphique à services multiples pour rehausser l'expérience client, et l'expansion de l'actuelle gamme de produits avec le lancement de nouveaux produits relatifs aux titres de participation, aux titres à revenu fixe et à d'autres catégories d'actifs

Comité du marché du capital de risque public

Président du conseil

Harry Jaako¹

Membres

Luc Bertrand
Martine Irman
Moe Kermani¹
Gerri Sinclair¹
Kevin Sullivan¹

Réunions en 2020

4

Taux de présence de 100 %

¹67 %

des membres du comité possédant actuellement une expertise pertinente relative au marché du capital de risque public canadien (conformément à la définition donnée dans les exigences de nos ordonnances de reconnaissance)

Comités ad hoc

Comité spécial

Président du conseil

Charles Winograd

Membres

Marie Giguère
Martine Irman
William Linton

Réunions en 2020

9

Taux de présence de 100 %

Axes prioritaires

- Examen des allégations antérieures à l'endroit de l'ancien chef de la direction Lou Eccleston, rapportées dans un article paru dans les médias en novembre 2019
- Réception des résultats de l'enquête menée par M^{me} Rubin sur les allégations antérieures et des résultats de son examen après enquête
- Travail à l'élaboration d'un plan d'action visant à poursuivre l'amélioration de notre culture d'entreprise et de notre environnement de travail

Conseille le conseil sur

L'ensemble des questions de politique qui sont susceptibles d'avoir une incidence importante sur le marché de capital de risque public au Canada

Récents axes prioritaires

- Examen du rapport trimestriel du comité consultatif national résumant ses activités et celles des comités consultatifs locaux
- Réception des mises à jour périodiques sur le segment de la Bourse de croissance TSX
- Examen de la stratégie de la Bourse de croissance TSX pour devenir une plateforme mondiale dominante pour les émetteurs en croissance au stade du capital de risque
- Examen d'initiatives technologiques visant à redéfinir l'expérience des émetteurs
- Examen de mises à jour de diverses initiatives en matière de politiques

Comité de recherche du chef de la direction

Président du conseil

Charles Winograd

Membres

Luc Bertrand
Nicolas Darveau-Garneau
Marie Giguère
William Linton
Gerri Sinclair
Eric Wetlaufer

Réunions en 2020

11

Taux de présence de 100 %

Axes prioritaires

- Recherche d'un nouveau chef de la direction pour le Groupe TMX, et recommandation au conseil de la nomination d'un candidat au poste de chef de la direction

À propos des administrateurs du Groupe TMX

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire est chargé de recommander la nomination de candidats aux postes d'administrateurs qui comprennent la complexité de nos activités et du secteur dans lequel nous faisons affaire, et qui ont les compétences et l'expérience nécessaires pour fournir une contribution significative au conseil.

Tous les administrateurs du groupe TMX partagent plusieurs qualités de base : ils sont réfléchis et intègres, ils sont tenus en haute estime par leurs pairs et ils interagissent facilement avec les autres administrateurs et les membres de la direction. Ils ont le temps de s'engager pleinement dans toutes les activités du conseil et sont prêts à participer pleinement et franchement d'une manière qui favorise les discussions franches et ouvertes.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire passe en revue la composition du conseil une fois l'an en fonction de critères établis dans quatre catégories :

- les exigences prévues par nos ordonnances de reconnaissance
- les exigences prévues par les lois sur les sociétés et les lois sur les valeurs mobilières
- les domaines d'expertise qui appuient la stratégie de la société
- une diversité adéquate pour favoriser de sains débats d'idées.

Nos ordonnances de reconnaissance prévoient des exigences relatives à l'indépendance, à une certaine expérience du secteur, à une certaine diversité géographique, ainsi qu'à l'obligation de s'assurer que le Groupe TMX a mis en place des politiques et des procédures aux termes desquelles nous (i) prendrons des mesures raisonnables pour nous assurer que chaque administrateur est une personne apte et convenable, et (ii) vérifierons si la conduite passée d'un administrateur donne des motifs raisonnables de croire que l'administrateur s'acquittera de ses fonctions avec intégrité et d'une manière conforme aux responsabilités envers l'intérêt public du Groupe TMX.

Le comité a identifié 14 domaines d'expertise qui sont directement liés à notre stratégie commerciale. Ces domaines changeront au fil du temps tandis que nous mettons en œuvre notre stratégie de croissance mondiale dont l'objectif est d'augmenter notre présence dans de nouveaux marchés clés à travers le monde. Le comité examinera également les critères de diversité reflétant les communautés dans lesquelles le Groupe TMX exerce ses activités, notamment en ce qui concerne le genre, ainsi que l'âge, l'origine géographique et l'appartenance à certains groupes sous-représentés, comme les personnes racialisées, les membres de communautés autochtones, les personnes vivant avec un handicap et les membres de la communauté LGBTQ2+.

Le comité a recours à une matrice tenant compte de ces exigences pour identifier chaque année tout écart entre la composition réelle du conseil et les exigences stratégiques de la société. L'élimination de ces écarts constitue un critère important dans la sélection de nouveaux administrateurs.

Le tableau qui suit présente les exigences prévues par nos ordonnances de reconnaissance et les domaines d'expertise exigés, de même que le nom des candidats qui répondent à chacun de ces critères.

Exigences en vertu des ordonnances de reconnaissance	Luc Bertrand	Nicolas Darveau-Garneau	Marie Giguère	Martine Irman	Moe Kermani	William Linton	Audrey Mascarenhas	John McKenzie	Kevin Sullivan	Claude Tessier	Eric Wetlaufer	Charles Winograd	TOTAL	
Indépendant [se reporter à la page 33] Exigence : au moins 50 %		•	•	•	•	•	•		•	•	•	•	10	83 %
Résident du Québec Exigence : au moins 25 %	•		•							•			3	25 %
Expertise en produits dérivés Exigence : au moins 25 %	•		•	•				•	•	•	•	•	8	67 %
Expertise actuellement pertinente relative au marché du de risque public canadien Exigence : au moins 25 %					•	•	•	•	•				5	42 %
Autres domaines d'expertise														
Chef de la direction/membre de la haute direction Expérience en tant que chef de la direction ou haut dirigeant d'une organisation importante	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	11	92 %
Gouvernance/conseil d'administration Expérience en tant que membre du conseil d'administration d'une société ouverte ou d'une organisation importante	•	•	•	•		•	•		•	•	•	•	10	83 %
Sociétés réglementées Expérience au sein d'organisations réglementées par les gouvernements ou des organismes de réglementation	•	•	•	•		•		•	•		•	•	9	75 %
Technologies Expérience au sein de sociétés fortement dépendantes des technologies de l'information	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•		92 %
Stratégie Expérience dans le déploiement d'orientations stratégiques et la croissance d'entreprise	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	11	92 %
Finance/risques Comptabilité et présentation de l'information financière, finance d'entreprise, contrôles internes et gestion des risques	•	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	11	92 %
Fusions et acquisitions Expérience dans d'importantes fusions et acquisitions	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	11	92 %
Commercialisation Expérience dans la commercialisation de produits et services sur les marchés financiers	•	•		•			•		•	•	•	•	8	67 %
Ressources humaines Expérience en matière de rémunération, de régimes de retraite et d'avantages sociaux, des lois applicables et de contrats de travail	•		•	•	•	•			•		•	•	8	67 %
Énergie Expérience des marchés de l'énergie	•		•			•	•		•	•	•	•	8	67 %
Courtage Expérience en tant que courtier sur les marchés financiers	•	•		•					•			•	5	42 %
Compensation Expérience dans la compensation d'opérations au comptant, sur produits dérivés et sur produits et marchandises du secteur de l'énergie	•		•	•				•				•	5	42 %
Activités internationales Expérience au sein d'organisations internationales	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	12	100 %
Facteurs environnementaux, sociaux et liés à la gouvernance Expérience en cybersécurité, résilience des TI /systèmes, protection de la vie privée et sécurité des données, investissement durable, engagement auprès des collectivités, gestion des relations avec les organismes de réglementation, gestion du capital humain, gouvernance, diversité des genres ou empreinte environnementale	•	•	•	•		•	•			•	•	•	9	75 %

Critères d'indépendance des administrateurs

L'indépendance des membres du conseil est régie par le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*, l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance*, et nos ordonnances de reconnaissance.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire évalue l'indépendance de chacun des administrateurs. Les administrateurs contribuent à ce processus en remplissant un questionnaire annuel leur demandant de fournir des renseignements au sujet de leurs liens avec le Groupe TMX, leurs liens avec d'autres sociétés et leur actionnariat. Les candidats éventuels à des postes d'administrateurs doivent également remplir ce questionnaire.

Statut des candidats aux postes d'administrateurs de 2021

	Indépendant	Statut
Luc Bertrand	non	Travaille pour le Groupe Banque Nationale inc.
Nicolas Darveau-Garneau	oui	
Marie Giguère	oui	
Martine Irman	oui	
Moe Kermani	oui	
William Linton	oui	
Audrey Mascarenhas	oui	
John McKenzie	non	Chef de la direction du Groupe TMX
Kevin Sullivan	oui	
Claude Tessier	oui	
Eric Wetlaufer	oui	
Charles Winograd	oui	
Total	83 %	

83 % des candidats aux postes d'administrateurs de cette année sont indépendants

Ces candidats sont indépendants au sens de ce qui suit :

1. de l'article 1.4 de la *Norme canadienne 52-110 sur le comité d'audit*
2. de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance*

3. de nos ordonnances de reconnaissance

Un administrateur est réputé non indépendant lorsqu'il a l'un des liens suivants avec un participant aux marchés de la TSX, de la TSXV, de la MX ou d'Alpha :

- il est un associé, un dirigeant, un administrateur ou un employé de ce participant au marché, ou il a des liens avec un associé, un dirigeant, un administrateur ou un employé de ce participant au marché
- il est un associé, un dirigeant, un administrateur ou un employé d'une société membre du même groupe que ce participant au marché et il participe de façon active aux activités quotidiennes du participant au marché.

Démission d'un administrateur

Un administrateur doit présenter sa démission au conseil si sa situation change, ou s'il existe des motifs raisonnables de remettre en question sa capacité d'agir de façon indépendante. Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire étudiera la démission et formulera une recommandation au conseil quant à savoir s'il est dans l'intérêt du Groupe TMX que l'administrateur demeure en poste.

Création d'un conseil diversifié

Le conseil tire sa force de la diversité d'opinions issue de la variété des parcours, des qualités, des compétences et de l'expérience de ses administrateurs. Dans le cadre du processus de sélection des candidats, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire tiendra compte de l'indépendance et de l'expérience en tant que chef de la direction ou de cadre supérieur, ou comme membre d'un conseil d'administration, ou dans les domaines suivants : gouvernance, sociétés réglementées, technologie, stratégie, finances et risques, fusions et acquisitions, commercialisation, ressources humaines, énergie, courtage, produits dérivés, compensation, marché de capital de risque public, activités internationales et facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance. En outre, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire examinera toute lacune dans la représentation des régions géographiques pertinentes en ce qui concerne les priorités stratégiques du Groupe TMX, et tiendra compte des obligations juridiques et réglementaires incombant aux administrateurs et propres au Groupe TMX aux termes des exigences de la réglementation en valeurs mobilières en matière d'ordonnances de reconnaissance. L'intégrité, les bonnes mœurs et une excellente réputation au sein de la collectivité et du milieu professionnel sont attendus de tous les membres du conseil.

Dans le cadre du processus de sélection de candidats compétents aux postes d'administrateurs, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire examinera également les critères de diversité reflétant les collectivités au sein desquelles le Groupe TMX exerce ses activités, notamment en ce qui concerne le genre, ainsi que l'âge, l'origine géographique et l'appartenance à certains groupes sous-représentés, comme les personnes racialisées, les membres de communautés autochtones, les personnes vivant avec un handicap et les membres de la communauté LGBTQ2+ (les « autres caractéristiques de diversité »).

Le conseil s'est fixé comme objectif de parvenir à une composition du conseil où chaque genre est représenté par au moins 30 % des administrateurs et au moins un administrateur présente l'une des autres caractéristiques de diversité mentionnées ci-dessus d'ici l'assemblée annuelle de 2022 du Groupe TMX. Chaque année, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire recommandera au conseil d'adopter des objectifs pour atteindre la cible en matière de diversité et d'inclusion du conseil énoncée dans la politique sur la diversité du conseil, en tenant compte des obligations réglementaires qui nous sont propres.

Ratio hommes-femmes

25%

de femmes

Notre politique en matière de diversité du conseil prévoit que le ratio hommes-femmes doit être pris en compte dans la détermination de la composition du conseil. Le conseil s'est fixé comme objectif de compter au moins 30 % d'administratrices au conseil d'ici l'assemblée annuelle de 2022 du Groupe TMX.

Parmi les candidats cette année, trois femmes représentent 25 % des candidats. Nous mesurons l'efficacité de notre approche quant au ratio hommes-femmes en effectuant un suivi du nombre de femmes siégeant à notre conseil chaque année.

Âge et durée des mandats

60 ans

âge moyen

Nous estimons que le renouvellement du conseil est dans l'intérêt du Groupe TMX.

Le conseil a décidé de ne pas fixer d'âge de retraite obligatoire, mais a fixé à 12 ans la durée maximale pendant laquelle les administrateurs nommés ou élus au conseil après mai 2011 peuvent exercer leurs fonctions, à raison de mandats d'une

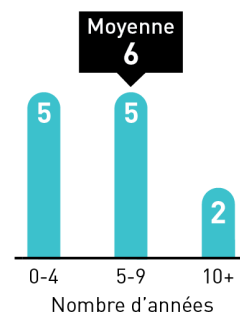
durée d'un an chacun. Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire peut nommer un administrateur qui a atteint la limite du mandat pour un maximum de trois mandats supplémentaires d'un an chacun si cela est nécessaire pour se conformer à des exigences réglementaires, pour s'assurer que le conseil puisse compter sur une expertise en particulier ou si cela est autrement dans l'intérêt du Groupe TMX.

Emplacement géographique

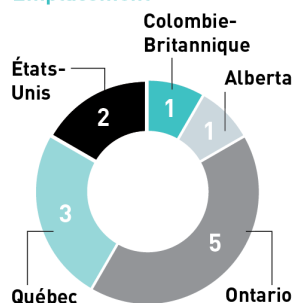
Bien que nos ordonnances de reconnaissance exigent qu'au moins 25 % de nos administrateurs soient des résidents du Québec, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire veille à ce que les autres régions dans lesquelles nous exerçons des activités soient également représentées.

Les candidats de cette année résident en Alberta, en Colombie-Britannique, en Ontario, au Québec et aux États-Unis.

Durée des mandats



Emplacement



Présence aux réunions

Présence aux réunions de 2020

En 2020, il y a eu 54 réunions du conseil et de ses comités. Les administrateurs ont, au total, assisté à 99,5 % de ces réunions

Les administrateurs doivent se présenter bien préparés à toutes les réunions ordinaires du conseil et des comités, ainsi qu'aux réunions extraordinaires (à moins de circonstances exceptionnelles).

En raison de la pandémie de COVID-19, les administrateurs ont assisté à 93 % des réunions du conseil et des comités par vidéoconférence.

Un administrateur dont le taux de présence baisse en deçà de 75 % doit présenter sa démission au conseil. Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire étudiera la démission et formulera une recommandation au conseil quant à savoir s'il est dans l'intérêt du Groupe TMX que l'administrateur demeure en poste.

Taux de présence

	Conseil	Comité des produits dérivés	Comité des finances et de l'audit	Comité de gouvernance et de surveillance réglementaire	Comité des ressources humaines	Comité du marché du capital et du risque public	Comité spécial	Comité de recherche du chef de la direction	Toutes les réunions du conseil et des comités	
Luc Bertrand	11/11	2/2				4/4		11/11	28/28	100 %
Nicolas Darveau-Garneau	11/11				7/7			11/11	29/29	100 %
Christian Exshaw	10/11	2/2							12/13	92 %
Marie Giguère	11/11			5/5	7/7		9/9	11/11	43/43	100 %
Martine Irman	11/11	2/2	5/5			4/4	9/9		31/31	100 %
Harry Jaako	11/11		5/5			4/4			20/20	100 %
Moe Kermani ¹	3/3					1/1			4/4	100 %
William Linton	11/11		5/5	5/5			9/9	11/11	41/41	100 %
Jean Martel	11/11			5/5					16/16	100 %
John McKenzie ²	3/3								3/3	100 %
Gerri Sinclair	11/11			5/5	7/7	4/4		11/11	38/38	100 %
Kevin Sullivan	10/11	2/2	3/3			4/4			19/20	95 %
Claude Tessier ¹	3/3		2/2						5/5	100 %
Eric Wetlaufer	11/11		5/5		7/7			11/11	34/34	100 %
Charles Winograd	11/11		2/2	5/5	7/7		9/9	11/11	45/45	100 %

¹ M. Kermani et M. Tessier ont été nommés au conseil le 18 septembre 2020.

² M. McKenzie a été nommé au conseil le 17 août 2020.

Administrateurs au sein d'autres conseils de sociétés ouvertes

0

Il n'y a aucune participation à des conseils interreliés.

Bien que nous n'imposons pas de limite officielle au nombre de conseils d'autres sociétés ouvertes au sein desquels un administrateur peut siéger, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire veille à ce que les administrateurs ne soient pas trop surchargés, en faisant le suivi du nombre de conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels siègent nos administrateurs.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire surveille également si deux administrateurs ou plus siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte (sauf une filiale du Groupe TMX). Si cela pose un

problème, le comité conviendra d'une solution avec les administrateurs concernés.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire a déterminé qu'aucun des candidats de cette année n'est surchargé et aucun de ces candidats ne siège avec un autre candidat au conseil d'une autre société ouverte.

Reportez-vous aux notes biographiques des candidats aux postes d'administrateurs à la page 15 pour des renseignements sur les autres conseils auxquels siègent les candidats.

Formation des administrateurs

Nous veillons à ce que nos administrateurs comprennent bien nos activités et se tiennent au courant des faits nouveaux du secteur, du risque d'exploitation et du contexte réglementaire, des obligations d'information continue, des questions comptables et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance d'entreprise.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire révisé régulièrement le contenu de nos programmes d'orientation et de formation des administrateurs à la lumière des tendances courantes et émergentes, des objectifs de la société et des commentaires des administrateurs et des membres de la direction, et il apporte les changements qui s'imposent.

Orientation

Notre programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs a pour but d'aider les nouveaux administrateurs à comprendre le Groupe TMX et leurs propres responsabilités, et à ainsi pouvoir contribuer rapidement de façon significative aux activités du conseil d'administration.

Les nouveaux administrateurs reçoivent un manuel qui contient une foule de renseignements sur nos activités, notre stratégie générale, nos priorités, notre rendement et nos plans financiers, nos risques et nos obligations légales et réglementaires, ainsi que des renseignements détaillés sur le fonctionnement du conseil et sur les attentes envers les administrateurs.

Les nouveaux administrateurs rencontrent le chef de la direction et d'autres membres de la haute direction, et sont invités à passer du temps avec les autres hauts dirigeants pour approfondir leur connaissance de la société.

Formation continue

Nous organisons des présentations et préparons des documents écrits à l'intention des administrateurs, en adaptant le contenu aux questions d'actualité et aux besoins particuliers du conseil.

La formation continue est intégrée à nos réunions du conseil, et les administrateurs sont invités à participer à toutes les réunions des comités, même lorsqu'ils n'y siègent pas. Les administrateurs reçoivent une trousse d'information détaillée avant chaque réunion du conseil et des comités, et avant chaque séance de planification stratégique. Les comités du conseil transmettent également un compte rendu de leurs délibérations à l'ensemble des membres du conseil après chacune de leur réunion. Tous ces documents sont également disponibles en tout temps et de manière sécuritaire grâce à l'extranet.

Les administrateurs reçoivent quotidiennement, par courriel, des nouvelles pertinentes au sujet du secteur, et ils reçoivent périodiquement des rapports et des analyses sur les plus récents développements au sein de l'industrie.

Des membres du personnel du Groupe TMX donnent régulièrement des présentations au conseil au sujet de différents aspects de notre entreprise, et nous faisons également appel à des experts externes pour faire des exposés sur des sujets spécialisés. Le tableau qui suit dresse la liste des présentations auxquelles nos administrateurs ont assisté en 2020 dans le cadre de notre programme de formation continue.

	Date	Conférenciers	Présents
Facteurs environnementaux, sociaux et liés à la gouvernance	Mai 2020	Expert tiers	Tous les membres du conseil
Cybersécurité	Septembre 2020	Expert tiers	Tous les membres du conseil
Entreprise agile	Novembre 2020	Membre du conseil du Groupe TMX	Tous les membres du conseil
Tendances de l'industrie - Avenir des lieux de travail	Novembre 2020	Expert tiers	Tous les membres du conseil

Nous encourageons également nos administrateurs à participer à des programmes de formation offerts par des tiers pour demeurer au courant des plus récents développements en matière de gouvernance et de réglementation, des faits nouveaux dans le secteur et des pratiques exemplaires pertinentes compte tenu de leur rôle au sein du conseil ou des comités auxquels ils siègent. Les administrateurs peuvent choisir les formations qu'ils jugent les plus utiles pour eux, et se font rembourser les frais d'inscription, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel.

Nous payons également l'adhésion de nos administrateurs à l'Institut des administrateurs de sociétés, adhésion qui leur donne accès à des événements, des programmes de formation et des formations. Les administrateurs sont également invités à assister aux ateliers présentés par la Bourse de Toronto, la Bourse de croissance TSX, la Bourse de Montréal et la Corporation canadienne de compensation de produits dérivés (CDCC).

Évaluation du rendement

Le conseil applique un processus annuel pour évaluer son propre rendement et celui du président du conseil, des comités du conseil et de chaque administrateur.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire mène le processus d'évaluation annuelle, avec l'apport de tous les administrateurs, en appliquant les critères d'évaluation établis conjointement par le comité et le président du conseil.

Chaque administrateur remplit un formulaire d'auto-évaluation et un sondage visant à évaluer ses pairs. Le président du conseil rencontre ensuite chaque administrateur individuellement. Le président du conseil a quant à lui une entrevue individuelle avec le président du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire. Ces entrevues sont l'occasion de fournir une rétroaction sur l'efficacité du conseil et de discuter des réponses au sondage sur les pairs.

Le président du conseil discute de la rétroaction avec chaque administrateur individuellement, selon ce qui s'impose. Le président du conseil examine également les résultats des évaluations individuelles avec le président du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire et fait part des conclusions générales au comité et à l'ensemble du conseil. Le président du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire examine également les résultats de l'évaluation du président du conseil, et fait part des conclusions générales au comité et à l'ensemble du conseil. Le comité passe en revue les résultats des évaluations et recommande tout changement qu'il estime nécessaire pour améliorer l'efficacité et le rendement du conseil.

Processus d'évaluation annuelle en 5 étapes

1. Auto-évaluation écrite

2. Évaluation par les pairs

3. Entrevues individuelles

4. Rétroaction communiquée individuellement et avec le conseil en entier

5. Recommandation du comité de gouvernance et de surveillance réglementaire quant à tout suivi devant être effectué

Rémunération de nos administrateurs

Notre régime de rémunération des administrateurs est conçu pour attirer et fidéliser des administrateurs hautement compétents et pour aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires.

Le conseil approuve le montant de la rémunération de nos administrateurs et la forme que prend cette rémunération, pour veiller à ce qu'elle permette d'atteindre les objectifs du régime de rémunération et reflète les responsabilités et les risques propres aux postes d'administrateurs.

Le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire passe régulièrement en revue les niveaux de rémunération des administrateurs et formule des recommandations aux fins d'examen par le conseil. Le comité retient habituellement les services de consultants externes pour le conseiller et l'aider à situer la rémunération des administrateurs par rapport à celle versée par des sociétés comparables.

La rémunération des administrateurs comprend :

- des honoraires annuels pour les administrateurs qui siègent au conseil (versés sous la forme d'une combinaison d'argent comptant et d'unités d'actions différées (UAD))
- des honoraires annuels pour les administrateurs qui siègent aux comités du conseil
- des jetons de présence aux réunions

Tableau de la rémunération annuelle

	2020	2021 (au 1 ^{er} janvier 2021)
Honoraires des membres du conseil		
Président du conseil		
• argent comptant	135 000 \$	135 000 \$
• UAD	210 000 \$	250 000 \$
Administrateurs		
• argent comptant	45 000 \$	60 000 \$
• UAD	70 000 \$	110 000 \$
Honoraires des membres des comités		
Présidents des comités		
• Comité des finances et de l'audit	20 000 \$	35 000 \$
• Comité des ressources humaines	15 000 \$	30 000 \$
• Autres comités	10 000 \$	20 000 \$
Membres des comités		
• Comité des finances et de l'audit	6 000 \$	15 000 \$
• Comité des ressources humaines	6 000 \$	15 000 \$
• Autres comités	3 000 \$	10 000 \$
Jetons de présence aux réunions		
Réunions du conseil		
Réunions de comités	1 500 \$	-
Frais de déplacement (si la durée du trajet aller-retour dépasse six heures)	1 500 \$	-
	1 500 \$	1 500 \$

À propos des UAD

Une UAD est une action théorique dont la valeur correspond à celle d'une action ordinaire du Groupe TMX. Par conséquent, une UAD comporte le même potentiel de hausse et de baisse qu'une action du Groupe TMX. Les UAD donnent droit à des unités additionnelles au titre d'équivalents de dividendes, au même taux que les dividendes versés sur nos actions.

Nos administrateurs peuvent uniquement faire racheter leurs UAD contre de l'argent après leur départ du conseil. La valeur de rachat dépend de la valeur marchande de nos actions au moment du rachat.

Certains de nos administrateurs ne sont pas payés.

Le chef de la direction ne reçoit aucun honoraire à titre d'administrateur parce qu'il est déjà rémunéré à titre de chef de la direction.

Les administrateurs suivants ont choisi de ne pas recevoir de rémunération à titre d'administrateur, ou ont demandé à ce que leur rémunération soit versée à leur employeur :

Ne touche aucune rémunération	Sa rémunération en espèces est versée à son employeur
Luc Bertrand	Christian Exshaw (CIBC)

Étant donné que ces administrateurs ne sont pas rémunérés au comptant ni sous forme d'UAD, ils ne sont pas visés par des exigences minimales en matière d'actionariat.

Changements à la rémunération des administrateurs en 2021 :

Après avoir retenu les services d'un consultant indépendant en 2020 pour examiner la rémunération des administrateurs dans les sociétés de notre groupe de référence, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire a recommandé une structure de rémunération globale et a éliminé les jetons de présence pour la participation au conseil et aux comités, ce que le conseil a approuvé.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-dessous présente toute la rémunération versée à nos administrateurs en 2020.

Les honoraires des administrateurs comprennent le paiement des services qu'ils fournissent à titre d'administrateurs au sein du conseil du Groupe TMX et au sein des conseils de la TSX, de la TSXV, de la MX et d'Alpha.

Les autres éléments de la rémunération comprennent les honoraires supplémentaires versés à plusieurs administrateurs qui siègent au conseil ou aux comités de filiales ou d'autres entités dans lesquelles le Groupe TMX détient une participation importante (les tableaux suivants fournissent des précisions à ce sujet).

	Honoraires annuels		Honoraires en tant que		Jetons de présence		Tous autres éléments rémunération	Total rémunération	Répartition des honoraires annuels	
	Conseil membre du conseil		membres d'un comité		aux réunions				Comptant	UAD
	Argent comptant	UAD	président	membre	conseil	comités				
Luc Bertrand (non rémunéré)	-	-	-	-	-	-	57 000 \$		57 000 \$	-
Nicolas Darveau-Garneau	45 000 \$	70 000 \$	-	6 000 \$	16 500 \$	27 000 \$	-	164 500 \$	-	100 %
Christian Exshaw (rémunération versée à la CIBC)	45 000 \$	-	-	3 000 \$	15 000 \$	3 000 \$	-	66 000 \$	66 000 \$	-
Marie Giguère	45 000 \$	70 000 \$	10 000 \$	6 000 \$	16 500 \$	48 000 \$	10 500 \$	206 000 \$	68 000 \$	67 %
Martine Irman	45 000 \$	70 000 \$	-	12 000 \$	16 500 \$	30 000 \$	-	173 500 \$	-	100 %
Harry Jaako	45 000 \$	70 000 \$	10 000 \$	6 000 \$	16 500 \$	13 500 \$	9 000 \$	170 000 \$	100 000 \$	41 %
Moe Kermani	11 250 \$	46 667 \$	-	1 000 \$	4 500 \$	1 500 \$	-	64 917 \$	3 650 \$	94 %
William Linton	45 000 \$	70 000 \$	20 000 \$	3 000 \$	16 500 \$	45 000 \$	60 000 \$	259 500 \$	124 750 \$	52 %
Jean Martel	45 000 \$	70 000 \$	-	3 000 \$	16 500 \$	7 500 \$	17 500 \$	159 500 \$	44 750 \$	72 %
John McKenzie (non rémunéré)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gerri Sinclair	45 000 \$	70 000 \$	-	12 000 \$	16 500 \$	40 500 \$	-	184 000 \$	-	100 %
Kevin Sullivan	45 000 \$	70 000 \$	-	10 000 \$	15 000 \$	13 500 \$	-	153 500 \$	-	100 %
Claude Tessier	11 250 \$	46 667 \$		2 000 \$	4 500 \$	3 000 \$	-	67 417 \$	10 375 \$	85 %
Eric Wetlaufer	45 000 \$	70 000 \$	15 000 \$	6 000 \$	16 500 \$	34 500 \$	13 500 \$	200 500 \$	32 625 \$	83 %
Charles Winograd	135 000 \$	210 000 \$	-	-	-	-	-	345 000 \$	67 500 \$	59 %

¹ M. Wetlaufer a été rémunéré à hauteur de 13 500 \$ pour sa participation aux réunions du comité spécial en sa qualité de président du comité des ressources humaines.

Les autres éléments de la rémunération comprennent les honoraires versés aux administrateurs qui siègent au conseil ou aux comités des filiales suivantes du Groupe TMX ou d'autres entités dans lesquelles le Groupe TMX détient une participation importante :

	Comité des règles et des politiques de la MX / Comité des règles de la Bourse de la TSX et d'Alpha	Conseil de la Compagnie Trust TSX	Conseil de BOX Holdings Group, LLC et de BOX Market, LLC	Total
Luc Bertrand			57 000 \$	57 500 \$
Marie Giguère	10 500 \$			10 500 \$
Harry Jaako	9 000 \$			9 000 \$
William Linton		60 000 \$		60 000 \$
Jean Martel	17 500 \$			17 500 \$

Actionnariat

Pour aligner les intérêts de nos administrateurs sur ceux de nos actionnaires, nous exigeons des administrateurs qu'ils détiennent des actions du Groupe TMX dont la valeur correspond à trois fois leurs honoraires annuels.

C'est donc dire que les administrateurs doivent chacun détenir au moins 510 000 \$ (1 155 000 \$ pour le président du conseil) en actions et en UAD combinées. Cette exigence a été rehaussée le 1^{er} janvier 2021, les anciennes exigences étant de 345 000 \$ pour les administrateurs et de 1 035 000 \$ pour le président du conseil.

À moins de respecter cette exigence, les administrateurs doivent recevoir au moins 50 % de leur rémunération annuelle sous la forme d'UAD. À moins d'indication contraire, ils ont quatre ans à compter du moment où ils se sont joints au conseil pour satisfaire à l'exigence.

Le tableau ci-après présente, au 16 mars 2021, la valeur des actions et des UAD détenues par chaque administrateur. Nous avons calculé la valeur comme suit:

- Actions du Groupe TMX : nous avons employé le cours de clôture de nos actions à la cote de la TSX le 16 mars 2021 (132,06 \$)
- UAD : nous avons employé le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la cote de la TSX pour les cinq jours de bourse se terminant le 16 mars 2021 (127,51 \$).

Tous les administrateurs respectent leur exigence en matière d'actionnariat, à l'exception de M. Darveau-Garneau, qui a jusqu'en septembre 2023 pour respecter son exigence minimale en matière d'actionnariat, de M^{me} Irman, qui a jusqu'en novembre 2024, et de MM. Kermani et Tessier qui ont tous deux jusqu'en septembre 2025.

	2019		2020		Variation		Valeur au 16 mars 2021	Respecte l'exigence minimale en matière d'actionnariat
	Actions du Groupe TMX (nbre)	UAD (nbre)	Actions du Groupe TMX (nbre)	UAD (nbre)	Actions du Groupe TMX (nbre)	UAD (nbre)		
au 16 mars 2021								
Luc Bertrand	590 000	-	585 000	-	(5 000)	-	77 255 100 \$	s.o.
Nicolas Darveau-Garneau	-	1 668	-	3 085	-	1 417	389 926 \$	non
Marie Giguère	2 000	5 260	2 000	6 521	-	1 261	1 095 613 \$	oui
Martine Irman¹	-	557	-	2 039	-	1 482	259 993 \$	non
Moe Kermani	-	-	-	504	-	504	64 265 \$	non
William Linton	-	14 671	-	16 109	-	1 438	2 054 059 \$	oui
Kevin Sullivan	-	13 426	-	14 994	-	1 568	1 911 885 \$	oui
Claude Tessier	-	-	1 200	462	1 200	462	217 382 \$	non
Eric Wetlaufer	-	3 258	-	4 824	-	1 566	615 108 \$	oui
Charles Winograd	-	38 828	-	41 900	-	3 072	5 342 669 \$	oui

¹ Auparavant, M^{me} Irman travaillait pour Valeurs Mobilières TD Inc. et a renoncé à sa rémunération du conseil jusqu'à son départ à la retraite en novembre 2019. Après son départ à la retraite, elle a commencé à recevoir la rémunération du conseil et a reçu des UAD.

Rémunération

La présente rubrique de notre circulaire vous renseigne sur la rémunération des membres de la direction du Groupe TMX, y compris sur l'élaboration et la supervision de notre régime de rémunération de la direction, et sur la façon dont nous lions la rémunération des membres de la direction à notre succès à long terme.

Voici nos six membres de la haute direction visés pour 2020 :

- John McKenzie, chef de la direction
- Frank Di Liso, chef des finances par intérim, vice-président, financement d'entreprise et administration
- Jayakumar (Jay) Rajarathinam, président de la CDCC et de la CDS et chef de la technologie et des opérations
- Luc Fortin, président et chef de la direction de la Bourse de Montréal (MX) et chef, activités globales de négociation
- Cheryl Graden, première vice-présidente, chef du groupe des affaires juridiques et commerciales, de la gestion des risques d'entreprise et des relations gouvernementales et secrétaire générale
- Louis (Lou) Eccleston, ancien chef de la direction

À l'exception de Lou Eccleston, tous les membres de la haute direction visés étaient membres de l'équipe de la haute direction du Groupe TMX au 31 décembre 2020.

Vote consultatif sur la rémunération de la direction

Nous voulons nous assurer que vous comprenez la façon dont nous rémunérons nos dirigeants et les raisons sous-jacentes à cette rémunération, avant de voter à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2021. L'année dernière, 91,23 % des votes exprimés ont voté EN FAVEUR de notre approche de la rémunération des cadres.

Nous vous invitons à lire la présente rubrique en entier. Si vous avez des questions sur notre régime de rémunération de la direction ou sur les décisions en matière de rémunération de 2020, communiquez avec nous par téléphone au 416 947-4277 ou au 888 873-8393 (sans frais), ou encore par courriel à l'adresse TMXshareholder@tmx.com

Table des matières

Analyse de la rémunération

42 Aperçu de 2020

45 Coup d'œil sur la rémunération de la haute direction

47 Décisions en matière de rémunération de 2020

47 Rendement des actions et rémunération des membres de la haute direction

56 Gouvernance en matière de rémunération

57 Expertise des membres du comité

57 Conseillers indépendants

58 Gestion du risque lié à la rémunération

60 Actionnariat

61 Structure de la rémunération et prise de décisions

61 1. Élaboration du régime

64 2. Établissement de la combinaison des éléments de rémunération

64 3. Établissement des cibles de rémunération et de rendement

64 4. Examen des progrès réalisés

65 5. Attribution de la rémunération

66 Examen de la rémunération de 2020

66 Salaire

66 Régime incitatif à court terme

67 Régime incitatif à long terme

Détail de la rémunération

76 Tableau sommaire de la rémunération

78 Attributions aux termes des régimes incitatifs

80 Avantages de retraite

82 Dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Analyse de la rémunération

Aperçu de 2020

Le Groupe TMX est déterminé à respecter son engagement de fournir des services aux marchés financiers mondiaux tout en se penchant sur la création d'une croissance à long terme rentable, ce qui est renforcé dans notre énoncé de vision « client d'abord » : *Constituer une solution indispensable pour les sociétés à l'échelle mondiale dans la mobilisation de capitaux, ainsi que la destination de choix où les négociateurs et les investisseurs peuvent prospérer.*

Dans un contexte de volatilité et d'incertitude sans précédent associé à la pandémie de COVID-19, le Groupe TMX a continué de réaliser de solides résultats financiers, lesquels illustrent la valeur de notre modèle d'affaires diversifié. La négociation de titres de participation et de titres à revenu fixe, Global solutions, Insights et Analytics et les activités du secteur Formation de capital à la TSX et à la TSXV ont dégagé des produits globaux et un résultat par action en croissance en regard de 2019. Les résultats du Groupe TMX pour 2020 confirment également la vitalité de l'écosystème des marchés financiers canadien et le rôle crucial que jouent des marchés publics sains et dynamiques dans l'alimentation d'une économie de classe mondiale résiliente et concurrentielle.

Bien que la pandémie de COVID-19 continue de poser d'importants défis à court terme dans tous les secteurs et dans notre domaine d'activités, le Groupe TMX demeure concentré sur l'excellence des services qu'il fournit à ses clients, le maintien des activités sur ses marchés et la poursuite de sa stratégie de croissance mondiale.

Principales données financières

en millions de dollars	31 décembre 2019	31 décembre 2020	variation
Produits	806,9 \$	865,1 \$	7,2 %
Charges d'exploitation	424,5 \$	449,2 \$	5,8 %
Bénéfice d'exploitation	382,4 \$	415,9 \$	8,8 %
Résultat par action (dilué)	4,38 \$	4,91 \$	12,1 %

Les données sont tirées de nos états financiers.

Principales initiatives et réalisations

Réponse à la pandémie de COVID-19

- La santé et la sécurité de notre personnel, de nos clients et de l'ensemble de la communauté des marchés financiers constituaient notre priorité absolue en 2020, et ont guidé systématiquement nos décisions. Dès le 17 mars 2020, nous avons donné à l'ensemble de notre personnel, sauf les employés dont la présence physique au bureau était nécessaire à l'accomplissement de tâches critiques, la directive de travailler à domicile, et environ 95 % de nos effectifs se sont ainsi convertis au télétravail.
- Nous avons pris un certain nombre d'initiatives visant à soutenir nos principales parties prenantes les plus durement touchées par la crise actuelle. Notamment, nous avons mis en œuvre des mesures d'allègement de la charge administrative pendant la pandémie pour nos plus de 3200 émetteurs inscrits, et nous avons revendiqué avec succès des modifications aux dispositions du plan d'intervention économique en réponse à la COVID-19 du gouvernement fédéral afin d'inclure au programme de subventions salariales les sociétés ouvertes.

Initiatives commerciales

- En septembre 2020, nous avons annoncé une entente visant à acquérir Services aux investisseurs AST Inc. (Canada) et sa filiale, Société de fiducie AST (Canada) (collectivement, « AST Canada »), un important fournisseur de services d'agent des transferts, de services fiduciaires aux entreprises et d'autres services connexes auprès de sociétés canadiennes ouvertes et fermées. Cette opération contribuera à l'accélération de la croissance de Fiducie TSX et à la consolidation de sa position concurrentielle, en intensifiant les relations avec les clients actuels et en élargissant la portée et l'ampleur de son offre de services. Nous prévoyons que la réalisation de cette acquisition aura lieu dans les 12 mois suivant la date de conclusion de l'entente (25 septembre 2020).
- En décembre 2020, la TSXV a annoncé des modifications à son programme des Sociétés de capital de démarrage (SCD) par suite d'une vaste consultation menée auprès des parties prenantes de la TSXV. Le programme SCD est un moyen unique d'inscription offert exclusivement par la TSXV. Il est à l'origine de près de 50 % des nouvelles inscriptions enregistrées à la TSXV au cours des 10 dernières années.
- À la fin du mois de mars 2020, nous avons lancé ESG 101, une nouvelle plaque tournante dans le domaine des ressources ESG pour les émetteurs TSX et TSXV, élaborée par le Groupe TMX et de nombreux experts de renom au Canada en matière ESG. Le site comprend un ensemble de guides, d'articles, d'événements, de podcasts et de définitions pour aider les émetteurs à comprendre les bases de la présentation d'information relative aux facteurs ESG. Le site met aussi en relation les émetteurs avec les bonnes personnes pour obtenir des réponses, notamment les agences de notation ESG.
- En octobre 2020, la TSX a publié et déposé aux fins d'approbation réglementaire une proposition de nouveau modèle de clôture du marché (CDM), lequel prévoit les premiers changements importants au CDM depuis son lancement en 2004. La nouvelle structure de CDM de la TSX offrira aux participants du marché une expérience de négociation améliorée, répondra mieux aux besoins de liquidité accrue des parties prenantes à la clôture et améliorera l'efficacité à établir les cours de clôture au Canada. Nous prévoyons que le nouveau modèle de CDM sera lancé au second semestre de 2021, sous réserve des approbations réglementaires.
- L'offre sur le marché opaque de la TSX a continué de s'élargir tout au long de 2020, avec le lancement réussi de nouveaux programmes de tarification et de campagnes de marketing ciblées. Ainsi, TSX DRK a agrandi sa part de marché de la négociation en continu de titres cotés à la TSX, laquelle est passée de 18 % en 2019 à 26 % en 2020.
- En décembre 2020, la MX a lancé des contrats à terme sur l'indice S&P/TSX 60 ESG14 (SEG)¹ et lancé un nouveau programme de maintien de marché pour soutenir la croissance de ses contrats à terme sur obligations du gouvernement du Canada de deux ans (CGZ). 97 912 contrats CGZ ont été négociés en 2020, et l'intérêt en cours se chiffrait à 25 585 contrats au 31 décembre 2020.
- Trayport a appuyé la transition réussie vers le travail à domicile pour ses clients négociateurs au cours de la pandémie de COVID-19. Les volumes ont été élevés jusqu'au 31 décembre 2020, atteignant des records sur les marchés européens de l'électricité et du gaz entraînés par la volatilité boursière. Les volumes de ces produits d'électricité et de gaz ont grimpé de 10 % et de 14 %, respectivement, en regard de 2019.

¹ L'indice S&P/TSX, l'indice composé S&P/TSX S&P/TSX, l'indice S&P/TSX 60 ESG, l'indice composé S&P/TSX 60 ESG, l'indice S&P/TSX 60 rajusté selon le risque lié au prix du carbone et l'indice composé S&P/TSX rajusté selon le risque lié au prix du carbone sont des produits de S&P Dow Jones Indices LLC (« SPDJI ») et TSX Inc. (« TSX »). Standard & Poor'sSM et S&PSM sont des marques de commerce déposées de Standard & Poor's Financial Services LLC (« S&P »); Dow JonesSM est une marque de commerce déposée de Dow Jones Trademark Holdings LLC (« Dow Jones »); et TSXSM est une marque de commerce déposée de TSX. SPDJI, Dow Jones, S&P, et TSX ne commanditent, ne cautionnent, ne vendent et ne promeuvent aucun produit fondé sur les indices S&P/TSX; elles ne font en outre aucune déclaration quant au bien-fondé d'un placement dans de tels produits et ne peuvent être tenues responsables d'erreurs, d'omissions ou d'interruptions touchant les indices S&P/TSX ou les données qui leur sont associées.

Changements apportés à l'équipe de direction

Chef de la direction et chef des finances

En janvier 2020, nous avons annoncé le départ à la retraite de **Lou Eccleston**, notre ancien chef de la direction.

- **John McKenzie** est entré en fonction à titre de chef de la direction par intérim en plus de son rôle de chef des finances, avec prise d'effet le 10 janvier 2020, puis le 17 août 2020, il a été nommé chef de la direction et est devenu membre du conseil d'administration de Groupe TMX limitée,
- Toujours le 17 août 2020, **Frank Di Liso**, vice-président, financement d'entreprise et administration, et membre de la direction des finances depuis plus de 10 ans, a été nommé chef des finances par intérim. La recherche du chef des finances est en cours et les candidats tant à l'interne qu'à l'externe sont considérés.

Autres membres de la haute direction visés

En février 2021, nous avons continué d'apporter des changements organisationnels visant à améliorer l'exécution de nos stratégies de croissance et de nos plans d'affaires, en mettant l'accent sur l'excellence dans la prestation de services répondant aux besoins de nos clients et parties prenantes. Les changements comprenaient des mandats élargis pour trois membres de la haute direction visés cette année :

- À titre de chef de l'exploitation, le mandat de **Jay Rajarathinam** s'est élargi au-delà de la stratégie technologique et inclut également la responsabilité de l'élaboration et de l'exécution de la stratégie globale en matière d'opérations intégrées pour le Groupe TMX, avec un accent sur l'innovation technologique et l'optimisation des activités favorisant la croissance de l'entreprise. Il supervise également TMX Datalinx, où sont rassemblées nos données et des analyses et technologies afin de concevoir et mettre en œuvre de nouvelles capacités et solutions axées sur les données et les clients, et évaluer les nouvelles occasions de croissance. M. Rajarathinam a quitté son poste de président de la CDS et de la CDCC, avec prise d'effet le 10 février 2021, afin de lui permettre de se concentrer sur la prise en charge de ces nouvelles responsabilités.
- En plus de continuer d'agir à titre de président et chef de la direction de la Bourse de Montréal et de chef, activités globales de négociation, le mandat de **Luc Fortin** a été élargi pour inclure la supervision des entreprises post-marché de TMX, de la CDCC et de la CDS, ainsi que la gestion des relations avec la clientèle de l'entreprise. Cette approche permet une meilleure harmonisation entre les activités de négociation à l'échelle mondiale et post-marché et nous permettra de mieux servir nos clients.
- À titre de chef des affaires juridiques et des affaires générales de l'entreprise, le mandat de **Cheryl Graden** s'est élargi de façon à comprendre désormais la supervision des communications d'entreprise, en plus de ses responsabilités existantes liées à ses fonctions aux affaires juridiques et réglementaires, aux relations gouvernementales et à la gestion des risques du Groupe TMX. Ce changement reflète la connexité entre les affaires juridiques et les affaires publiques et assure une approche harmonieuse de notre entreprise dans la défense des droits de tous les groupes de parties prenantes, afin de soutenir un écosystème des marchés financiers qui soit efficace et productif.

Autres changements importants dans l'équipe de direction

- Nous avons nommé **Cindy Bush** au poste de chef des ressources humaines, avec prise d'effet le 7 décembre 2020. M^{me} Bush est responsable de tous les aspects de la fonction des ressources humaines appuyant les objectifs du Groupe TMX, notamment le développement et la mise en œuvre de la stratégie, la valorisation de la culture d'entreprise, la gestion du rendement, les communications avec les employés ainsi que le perfectionnement et l'acquisition de talents. M^{me} Bush possède plus de 25 années d'expérience en ressources humaines, en stratégies en matière de talent et en transformation de la culture au sein de sociétés établies au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni et en France.

Coup d'œil sur la rémunération de la haute direction

La rémunération de la haute direction au sein du Groupe TMX est soigneusement conçue pour aligner le salaire des membres de la haute direction à notre stratégie commerciale, à la culture organisationnelle, au rendement individuel et de la société, ainsi qu'au rendement pour les actionnaires – toujours dans les limites d'un cadre de gestion des risques bien défini. Notre stratégie de rémunération permet d'atteindre l'équilibre entre les attributions à court et à long terme pour veiller à ce que nous atteignons nos objectifs annuels, tout en continuant d'assurer aux actionnaires une valeur à long terme.

Régime de rémunération de 2020

Le comité des ressources humaines encadre la rémunération, y compris l'élaboration des régimes de rémunération, la prise de décisions, les risques, les politiques et les régimes.

Malgré les circonstances extraordinaires occasionnées par la pandémie de COVID-19 en 2020, nous avons continué de réaliser de solides résultats financiers. Notre carte de pointage du régime incitatif à court terme de 2020 ne comprend que des mesures financières : une pondération de 70 % liée au bénéfice d'exploitation et une pondération de 30 % liée aux produits. Bien que le comité n'ait pas apporté de changement majeur à la structure du régime de rémunération en 2020, il a tout de même réparti la mesure du revenu dans le régime incitatif à court terme de façon égale entre les produits récurrents et les produits fondés sur les opérations (pour plus de détails, voir la page 66). Ce changement a été apporté au début de l'année 2020, afin de tenir compte de la volatilité de chacun des deux flux de revenus et d'atténuer l'incidence de la conjoncture du marché (positive et négative) sur le montant global des attributions incitatives à court terme. Il n'y a eu aucun changement apporté au régime de rémunération, à la rémunération des membres de la haute direction, aux cibles ou aux indicateurs de rendement en raison de la COVID-19.

Décisions en matière de rémunération de 2020

- **Salaires** (page 66) - les salaires de certains de nos hauts dirigeants ont été augmentés pour refléter leurs nouvelles responsabilités et l'évolution du climat concurrentiel.
- **Incitatifs à court terme** (page 66) – le rendement était supérieur aux objectifs financiers sur lesquels le financement de notre régime incitatif à court terme est basé, ce qui donne lieu à des primes pour cibles dépassées au bénéfice de tous les membres de la haute direction visés.
- **Incitatifs à long terme** (page 69) - les incitatifs à long terme ont été attribués au niveau cible sous forme d'unités d'actions fondées sur le rendement, d'unités d'actions incessibles et d'options.
- **Attributions incitatives à long terme acquises en 2018** (page 72) – les sommes versées ont dépassé les valeurs d'attribution, en conformité avec l'augmentation du cours de nos actions au cours des trois dernières années, et en ce qui a trait aux unités d'actions fondées sur le rendement, notre rendement relatif total pour les actionnaires par rapport à l'indice composé S&P/TSX.

Notre philosophie en matière de rémunération

Offrir une rémunération concurrentielle

Les membres de la direction reçoivent une rémunération concurrentielle lorsque le rendement de la société et le rendement individuel atteignent les objectifs établis.

Rémunérer selon le rendement

La rémunération des membres de la direction augmente lorsque notre rendement est élevé, et baisse lorsque notre rendement est faible.

Aligner les intérêts sur ceux des actionnaires

Les versements au titre du régime incitatif à long terme sont directement liés au rendement du cours de nos actions.

Assurer une saine gouvernance

Un comité possédant l'expertise requise supervise la rémunération des membres de la direction au moyen d'un processus qui témoigne de normes élevées en matière de bonne gouvernance.

Gérer le risque

Le risque lié à la rémunération est repéré, mesuré et géré dans des limites acceptables de tolérance au risque.

Être facile à comprendre

Nous voulons que nos parties intéressées comprennent la structure de rémunération des cadres supérieurs et ce qui la justifie.

Vote des actionnaires en 2020 : 91,23 % ont voté EN FAVEUR de notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Nominations du chef de la direction et du chef des finances par intérim

Lou Eccleston a pris sa retraite du Groupe TMX le 10 janvier 2020. Le comité des ressources humaines et un comité spécial, en consultation avec leurs conseillers externes, ont passé en revue les modalités de son départ à la retraite. Ces éléments sont indiqués dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 76.

John McKenzie a été nommé au poste de chef de la direction le 17 août 2020. À cette date, sa rémunération cible a été ajustée pour inclure un salaire de 750 000 \$, un incitatif à court terme de 150 % du salaire et un incitatif à long terme de 200 % du salaire. Le 31 décembre 2020, des changements ont été apportés à sa participation au régime de retraite enregistré du Groupe TMX afin de passer du volet à prestations déterminées au volet à cotisations déterminées du régime (pour plus de détails, voir la page 80).

Frank Di Liso a été chef des finances par intérim du 17 août 2020 au 31 décembre 2020, en plus de son rôle de vice-président, financement d'entreprise et administration. Pour tenir compte de ses responsabilités supplémentaires durant cette période, il a reçu :

- une indemnité pécuniaire de 10 000 \$ par mois;
- une prime annuelle pouvant atteindre 40 % de l'indemnité pécuniaire cumulative mensuelle en fonction de la réalisation d'objectifs de rendement associés au rôle de chef des finances par intérim.

Aperçu de la rémunération réelle pour 2020

	Salaire	Incitatif à court terme	Incitatif à long terme	Rémunération de 2020	Pourcentage à risque	Par rapport à la cible ²
John McKenzie¹ Chef de la direction	720 170 \$	1 204 500 \$	1 310 250 \$	3 234 920 \$	78 %	+ 51,1 %
Frank Di Liso¹ Chef des finances par intérim; vice-président, financement d'entreprise et administration	265 000 \$	143 000 \$	129 000 \$	537 000 \$	51 %	+14,3 %
Jay Rajarathinam Président de la CDCC et de la CDS; chef de la technologie et des opérations	430 000 \$	723 000 \$	537 500 \$	1 690 500 \$	75 %	+12,3 %
Luc Fortin Président et chef de la direction de la Bourse de Montréal (MX) et chef, activités globales de négociation	415 000 \$	500 000 \$	498 000 \$	1 413 000 \$	71 %	+6,4 %
Cheryl Graden Première vice-présidente, chef du groupe des affaires juridiques et commerciales, de la gestion des risques d'entreprise et des relations gouvernementales	340 000 \$	380 000 \$	389 000 \$	1 109 000 \$	69 %	+23,1 %

¹ Inclut la rémunération pour leurs fonctions intérimaires (voir ci-dessus).

² La rémunération se situe au-dessus de la cible parce que les incitatifs à court terme ont été attribués au-dessus des cibles que John McKenzie, Frank Di Liso et Cheryl Graden ont reçu une attribution d'UAI non récurrente. Pour plus de détails, voir la page 66.

Décisions en matière de rémunération de 2021

Examen des programmes d'incitatifs à court et à long terme

Le comité analyse le régime de rémunération de la haute direction chaque année et en 2020, il a examiné les caractéristiques de conception des régimes d'incitatifs à court et à long terme par rapport aux pratiques concurrentielles sur le marché. Le comité n'a apporté aucun changement à l'élaboration des programmes pour 2021, mais prévoit apporter des changements aux régimes qui seront mis en œuvre en 2022, mettant l'accent sur l'évaluation du rendement et sur une combinaison d'unités d'actions incessibles, d'unités d'actions fondées sur le rendement et d'options dans le cadre du régime incitatif à long terme.

Rémunération cible des membres de la haute direction visés pour 2021

Des changements à la rémunération ont été recommandés pour certains dirigeants visés en fonction de leurs nouveaux rôles et de leurs nouvelles responsabilités. Pour plus de renseignements sur la rémunération de 2020 et de 2021 de chaque membre de la haute direction visé, se reporter aux profils à la page 47.

Décisions en matière de rémunération de 2020

John McKenzie

Chef de la direction

John McKenzie a été nommé chef de la direction par intérim le 10 janvier 2020, en plus de conserver son rôle existant de chef des finances, qui comprenait la surveillance des activités de formation de capital. Il a également agi à titre d'administrateur de société pour les entreprises de post-marché du Groupe TMX, soit la CDS et la CDCC.

Il a été nommé chef de la direction du Groupe TMX le 17 août 2020, responsable de la gestion globale de Groupe TMX et de la mise en œuvre de la stratégie à long terme afin de mener à un rendement durable conformément aux intérêts des parties prenantes, notamment des actionnaires, clients et employés.

En 2020, M. McKenzie et son équipe ont réalisé de solides résultats financiers malgré la volatilité des marchés durant la pandémie mondiale de COVID-19. Les produits globaux ont augmenté de 7 %, grâce à la négociation de titres de participation et de titres à revenu fixe, solutions globales, perspectives et stratégies d'analyse ainsi qu'aux activités de formation de capital à la TSX et la TSXV. Le résultat par action dilué a augmenté de 12 %, ce qui est principalement dû à une croissance des produits.

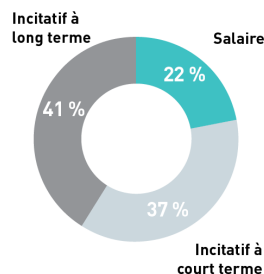
M. McKenzie a continué de générer de la valeur pour les actionnaires au cours de l'année grâce au lancement d'une offre publique de rachat dans le cours normal des activités en mars 2020, qui a mené au rachat de 473 400 actions au cours de l'année et à une augmentation du dividende de 0,66 \$ à 0,70 \$. Le rendement total pour les actionnaires est demeuré solide à 15,49 %.

Sous la direction de M. McKenzie, le Groupe TMX a continué d'accélérer sa stratégie de croissance en 2020 grâce à des initiatives d'expansion commerciale, notamment :

- l'amélioration de la position concurrentielle de Fiducie TSX au moyen d'une entente visant l'acquisition d'AST Canada, un important fournisseur de services d'agent des transferts, de services fiduciaires aux entreprises et d'autres services connexes auprès de sociétés canadiennes ouvertes et fermées;
- l'expansion continue des services et des produits de Trayport sur le marché nord-américain grâce à notre entente avec la Nodal Exchange, une bourse de produits dérivés de Washington DC desservant les marchés des marchandises;
- la poursuite de la mondialisation de nos marchés de dérivés, y compris les préparatifs du lancement de la prolongation des heures de négociation en Asie en 2021.

Rémunération directe totale

Composition réelle de la rémunération pour 2020



	Rémunération réelle pour 2019 ¹	Rémunération cible ²	Rémunération réelle pour 2020 ²	Rémunération cible pour 2021
Salaire	415 000 \$	720 170 \$	720 170 \$	750 000 \$
Incitatif à court terme	290 500 \$	860 300 \$	1 204 500 \$	1 125 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	224 100 \$	224 100 \$	224 100 \$	600 000 \$
• UAI	168 075 \$	168 075 \$	918 075 \$	450 000 \$
• Options	168 075 \$	168 075 \$	168 075 \$	450 000 \$
Total	1 265 750 \$	2 140 720 \$	3 234 920 \$	3 375 000 \$
À risque		66 %		78 %

¹ Rémunération à titre de chef des finances.

² Comprend la rémunération pour son rôle de chef de la direction par intérim.

Rémunération de 2020

La rémunération directe totale cible de M. McKenzie à titre de chef des finances est demeurée la même en 2020 (salaire de 415 000 \$, incitatif à court terme cible de 100 % du salaire et incitatif à long terme cible de 135 % du salaire).

Afin de reconnaître les responsabilités supplémentaires de M. McKenzie pendant qu'il était chef de la direction par intérim, le conseil d'administration a approuvé les ententes de rémunération suivantes :

- indemnité pécuniaire mensuelle de 25 000 \$;
- prime annuelle pouvant atteindre 100 % de l'indemnité pécuniaire cumulative mensuelle, le paiement étant lié à la réalisation d'objectifs de rendement définis liés au poste de chef de la direction par intérim;
- une attribution non récurrente d'UAI d'une valeur de 750 000 \$ octroyée le 20 février 2020 qui sera acquise et payée sur une période de trois ans.

Au moment de la nomination de M. McKenzie à titre de chef de la direction permanent le 17 août 2020, sa rémunération cible a été rajustée comme suit :

- son salaire est passé de 415 000 \$ à 750 000 \$;
- son incitatif à court terme cible est passé de 100 % à 150 % du salaire;
- son incitatif à long terme cible est passé de 135 % à 200 % du salaire.

La rémunération de M. McKenzie pour 2020 indiquée dans le tableau ci-dessus est une combinaison de sa rémunération pour son rôle de chef des finances, de chef de la direction par intérim et de chef de la direction. Ses attributions incitatives à long terme annuelles correspondent à sa cible (560 250 \$) et ont été octroyées le 20 février 2020, en plus de l'attribution non récurrente d'UAI de 750 000 \$ pour son rôle de chef de la direction par intérim. Ses attributions incitatives à court terme de 2020 ont été versées à 140 % de sa prime cible (1 204 500 \$). Pour plus de détails, voir la page 68.

Rémunération de 2021

La rémunération directe totale cible de M. McKenzie n'a pas changé. Ses attributions incitatives à long terme de 2021 ont été attribuées au niveau cible (1 500 000 \$) et ont été octroyées le 18 février 2021.

Rémunération du chef de la direction en harmonie avec la valeur pour les actionnaires

Notre régime de rémunération est conçu pour harmoniser la rémunération du chef de la direction avec l'expérience de nos actionnaires. Par conséquent, une partie considérable de la rémunération du chef de la direction est conçue pour être à risque, y compris les incitatifs à long terme structurés de manière à offrir une rémunération fondée sur le cours de nos actions et le rendement total pour les actionnaires sur divers cycles de rendement.

John McKenzie a été nommé chef de la direction par intérim le 10 janvier 2020 et chef de la direction le 17 août 2020. Le tableau ci-après compare la rémunération directe totale pour sa première année en tant que chef de la direction, incluant ses fonctions intérimaires, à la valeur réelle de cette rémunération au 31 décembre 2020. Ce tableau compare également les montants qu'il a gagnés par rapport à ceux que nos actionnaires ont gagnés au cours des mêmes périodes. Nous évaluons la rémunération et le rendement du chef de la direction à long terme, et ajouterons des données sur la rémunération et le rendement du chef de la direction dans les prochaines années.

À des fins de comparaison, la rémunération directe totale du chef de la direction et la valeur gagnée par les actionnaires ont été indexées à 100 \$. Dans l'ensemble, la rémunération directe totale de M. McKenzie et le rendement pour les actionnaires du Groupe TMX ont tous deux augmenté au cours de la période, conformément à notre philosophie de rémunération au rendement.

Rémunération directe totale du chef de la direction

Variation de la valeur d'un placement de 100 \$ au fil du temps

Année de rémunération	Rémunération du chef de la direction	Valeur au 31 décembre 2020	Période d'évaluation	Rémunération du chef de la direction	Actionnaires
2020	3 234 920 \$	3 339 054 \$	Du 1 ^{er} janv. 2020 au 31 déc. 2020	103 \$	115 \$

La rémunération du chef de la direction comprend la rémunération directe totale attribuée chaque année (le salaire, les attributions incitatives à court terme et la valeur des attributions incitatives à long terme).

La valeur au 31 décembre 2020 comprend la valeur réalisée et réalisable de la rémunération directe totale de l'année au 31 décembre 2020.

La valeur réalisée :

- le salaire et les attributions incitatives à court terme versés en 2020 (une combinaison des indemnités pécuniaires/primes de chef des finances et chef de la direction et le salaire de chef de la direction pour l'année 2020);
- la valeur de la première part de son attribution non récurrente d'UAI en 2020, qui a été acquise et versée le 31 décembre 2020.

La valeur réalisable :

- la valeur des UAI et UAR en cours qui ont été attribuées en 2020, calculée en fonction de 126,62 \$ (le cours moyen pondéré d'une action ordinaire pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2020) et en tenant compte d'un coefficient de rendement de 100 % pour les UAR;
- la valeur des options dans le cours encore en cours, calculée en fonction de 127,14 \$ (le cours de clôture d'une action du Groupe TMX au 31 décembre 2020).

Frank Di Liso

Chef des finances par intérim et vice-président, financement d'entreprise et administration

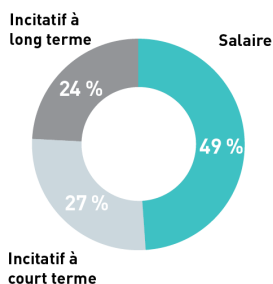
Le 17 août 2020, M. Di Liso a été nommé chef des finances par intérim, en plus de conserver son rôle de vice-président, financement d'entreprise et administration. Dans ses fonctions de chef des finances par intérim, M. Di Liso est responsable de la gestion financière de la société. Il assume des fonctions reliées notamment à la planification financière et à la présentation de l'information financière, à la fiscalité et à la trésorerie, à la stratégie d'entreprise et à l'expansion des activités ainsi qu'aux relations avec les investisseurs.

En 2020, M. Di Liso et son équipe ont exercé une discipline financière à l'échelle de l'entreprise, ce qui eut pour effet de réduire les charges d'exploitation et d'ainsi contribuer à la hausse de 12 % du résultat par action dilué. En outre, grâce à son approche axée sur les relations avec les investisseurs, le Groupe TMX a comblé l'écart d'évaluation par rapport à ses homologues, tant mondiaux qu'américains, en 2020. Il a également soutenu et réalisé des initiatives menant à une valeur élevée pour les actionnaires, notamment une augmentation du dividende et l'aboutissement de notre programme d'offre publique de rachat dans le cours normal des activités en janvier 2021.

M. Di Liso et son équipe ont considéré un certain nombre de possibilités de croissance et ont joué un rôle clé dans la conclusion de l'entente visant l'acquisition d'AST Canada. À l'interne, M. Di Liso a contribué à la rationalisation des processus administratifs et de rapports, notamment en faisant appel à des solutions technologiques infonuagiques afin d'améliorer la capacité à planifier avec précision les charges d'exploitation de l'entreprise.

Rémunération directe totale

Composition réelle de la rémunération pour 2020



	Rémunération réelle pour 2019	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2020 ¹	Rémunération cible pour 2021 ²
Salaire	213 750 \$	265 000 \$	265 000 \$	340 000 \$
Incitatif à court terme	66 000 \$	106 000 \$	143 000 \$	136 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	34 200 \$	39 600 \$	39 600 \$	39 600 \$
• UAI	25 650 \$	29 700 \$	59 700 \$	29 700 \$
• Options	25 650 \$	29 700 \$	29 700 \$	29 700 \$
Total	365 250 \$	470 000 \$	537 000 \$	575 000 \$
À risque		44 %		41 %

¹ Comprend la rémunération pour son rôle de chef des finances par intérim.

² La cible pour 2021 est annualisée et comprend l'indemnité intérimaire et l'admissibilité aux primes du chef des finances.

Rémunération de 2020

La rémunération directe totale cible de M. Di Liso à titre de vice-président, financement d'entreprise et administration, est demeurée la même en 2020 (salaire de 220 000 \$, incitatif à court terme cible de 40 % du salaire et incitatif à long terme cible de 45 % du salaire).

Afin de tenir compte des responsabilités supplémentaires de M. Di Liso pendant qu'il occupe le rôle de chef des finances par intérim, le conseil d'administration a approuvé les ententes de rémunération suivantes :

- indemnité pécuniaire mensuelle de 10 000 \$
- prime annuelle pouvant atteindre 40 % de l'indemnité pécuniaire cumulative mensuelle, le paiement étant lié à la réalisation d'objectifs de rendement définis liés au poste de chef des finances par intérim.

La rémunération de M. Di Liso pour 2020 indiquée dans le tableau ci-dessus est une combinaison de sa rémunération pour son rôle de vice-président, financement d'entreprise et administration et de chef des finances par intérim. Ses attributions incitatives à long terme annuelles correspondent à sa cible (99 000 \$) et ont été octroyées le 20 février 2020, en plus d'une attribution non récurrente d'UAI de 30 000 \$ pour tenir compte de ses responsabilités accrues pendant le mandat de John McKenzie à titre de chef de la direction par intérim. Ses attributions incitatives à court terme de 2020 ont été versées à 135 % de sa prime cible (143 000 \$). Pour plus de détails, voir la page 68.

Rémunération de 2021 :

La rémunération directe totale cible de M. Di Liso n'a pas changé. Ses attributions incitatives à long terme de 2021 correspondent à sa cible (99 000 \$) et ont été octroyées le 18 février 2021. Il est toujours admissible à sa rémunération à titre de chef des finances par intérim, et ce, jusqu'à ce qu'un chef des finances soit nommé.

Jay Rajarathinam

Président de la CDCC et de la CDS; chef de la technologie et des opérations

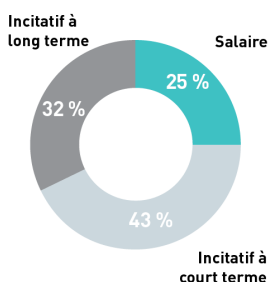
Avant les changements organisationnels introduits au début de 2021, M. Rajarathinam était président de la CDCC et de la CDS et chef de la technologie et des opérations. Il était responsable de la direction de nos services et activités post-négociation et de l'établissement et la mise en œuvre de la stratégie technologique à l'appui de toutes les activités du Groupe TMX. Cela comprenait la supervision de plusieurs fonctions de l'entreprise, notamment la gestion et l'analyse des données, la sécurité de l'information, l'approvisionnement et la gestion des fournisseurs.

En 2020, M. Rajarathinam et son équipe ont continué de fournir des solutions technologiques à l'appui des initiatives de croissance dans toutes les unités commerciales, notamment des améliorations du système pour prendre en charge le lancement de nouveaux produits dans MX/CDCC, une solution d'analyse de Trayport, la fusion des sites Web de TMX Argent et Matrix pour améliorer l'expérience client, ainsi qu'une infrastructure technologique de pointe dans le centre de marché TMX. M. Rajarathinam et son équipe se sont également concentrés sur l'amélioration de la résilience de l'entreprise grâce à la surveillance de la capacité des systèmes clés et à des tests de reprise après sinistre rigoureux.

Avec son équipe, il a également participé à la mise en œuvre d'améliorations de la compensation et de la gestion des risques en lien avec la prolongation des heures de négociation des dérivés et le lancement de nouveaux produits dérivés.

Au début de 2021, M. Rajarathinam a été nommé chef de l'exploitation, responsable de la supervision de la technologie, des opérations intégrées, de la stratégie d'entreprise et de l'innovation pour Groupe TMX et TMX Datalinx. Afin de lui permettre de se concentrer sur la prise en charge de ces nouvelles responsabilités, il a quitté son poste de président de la CDS et de la CDCC, avec prise d'effet le 10 février 2021.

Composition réelle de la rémunération pour 2020



Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2019	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2020	Rémunération cible pour 2021
Salaire	430 000 \$	430 000 \$	430 000 \$	530 000 \$
Incitatif à court terme	376 250 \$	537 500 \$	723 000 \$	662 500 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	215 000 \$	215 000 \$	215 000 \$	265 000 \$
• UAI	161 250 \$	161 250 \$	161 250 \$	198 750 \$
• Options	161 250 \$	161 250 \$	161 250 \$	198 750 \$
Total	1 343 750 \$	1 505 000 \$	1 690 500 \$	1 855 000 \$
Autres paiements¹	320 000 \$	-	394 236 \$	-
À risque		71 %		71 %

¹ En 2019 et 2020, des paiements additionnels discrétionnaires ont été effectués pour garantir que la rémunération totale de M. Rajarathinam reste compétitive par rapport au marché mondial des dirigeants dans le domaine de l'information et de la technologie.

Rémunération de 2020

La rémunération directe totale cible de M. Rajarathinam est demeurée la même (salaire de 430 000 \$, incitatif à court terme cible de 125 % du salaire et incitatif à long terme cible de 125 % du salaire).

Ses attributions incitatives à long terme de 2020 correspondent à sa cible (537 500 \$) et ont été octroyées le 20 février 2020, et ses attributions incitatives à court terme de 2020 ont été versées à 135 % de sa prime cible (723 000 \$). Pour plus de détails, voir la page 68.

En outre, le comité des ressources humaines a recommandé un paiement supplémentaire de 394 236 \$ pour garantir que la rémunération totale en espèces de M. Rajarathinam pour 2020 reste compétitive par rapport au marché mondial des dirigeants dans le domaine de l'information et de la technologie, ce que le conseil a approuvé.

Rémunération de 2021

Pour tenir compte de l'élargissement du rôle de M. Rajarathinam à titre de chef de l'exploitation, son salaire est passé de 430 000 \$ à 530 000 \$. Ses cibles de rémunération incitative à court et à long terme sont demeurées les mêmes. Ses attributions incitatives à long terme de 2021 ont été attribuées au niveau cible (662 500 \$) le 18 février 2021.

M. Rajarathinam n'est plus admissible à recevoir un paiement discrétionnaire pour garantir que sa rémunération totale en espèces reste compétitive par rapport au marché mondial des dirigeants dans le domaine de l'information et de la technologie, car cela a été pris en compte dans l'établissement de sa rémunération cible pour 2021 ci-dessus.

Luc Fortin

Président et chef de la direction de la Bourse de Montréal et chef, activités globales de négociation

M. Fortin dirige la croissance ainsi que l'élaboration de nouveaux produits sur tous les marchés de TMX, notamment celui des dérivés, des titres à revenu fixe et des actions, en plus de veiller à la prestation de services assurant une expérience client de premier plan à l'échelle mondiale. En 2021, son mandat s'est élargi afin d'inclure la surveillance des activités post-négociation de Groupe TMX, la CDCC et la CDS, ainsi que la gestion des relations avec la clientèle de l'entreprise. Pour permettre à M. Fortin de se concentrer sur la prise en charge de ces nouvelles responsabilités, la surveillance de TMX Datalinx a été assignée à Jay Rajarathinam.

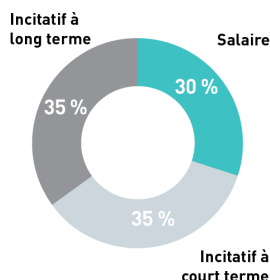
En 2020, M. Fortin et son équipe ont continué de travailler sur la création de produits novateurs avec le lancement de quatre nouveaux produits dérivés, notamment des contrats à terme sur le cannabis, des contrats à terme sur le taux CORRA, des contrats à terme sur obligations du gouvernement du Canada de deux ans et des contrats à terme sur l'indice S&P/TSX 60 ESG.

L'équipe de M. Fortin a également publié et déposé avec succès pour approbation réglementaire une proposition de nouveau modèle de clôture du marché (CDM) qui offrira aux participants du marché une liquidité accrue ainsi qu'une expérience de négociation améliorée. De plus, son équipe a contribué à l'accroissement de l'offre sur le marché opaque de la TSX, augmentant du même coup sa part de marché de titres cotés à la TSX de 18 % en 2019 à 26 % en 2020.

Malgré des conditions très difficiles, M. Fortin et son équipe ont également franchi des étapes clés dans le lancement prévu des heures de négociation de MX prolongées en mai 2021, ce qui permettra aux clients nationaux et internationaux de gérer leur exposition aux marchés canadiens en dehors des heures normales d'ouverture.

Rémunération directe totale

Composition réelle de la rémunération pour 2020



	Rémunération réelle pour 2019	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2020	Rémunération cible pour 2021
Salaire	400 000 \$	415 000 \$	415 000 \$	425 000 \$
Incitatif à court terme	280 000 \$	415 000 \$	500 000 \$	531 250 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	192 000 \$	199 200 \$	199 200 \$	212 500 \$
• UAI	144 000 \$	149 400 \$	149 400 \$	159 375 \$
• Options	144 000 \$	149 400 \$	149 400 \$	159 375 \$
Total	1 160 000 \$	1 328 000 \$	1 413 000 \$	1 487 500 \$
À risque		69 %		71 %

Rémunération de 2020

En 2020, le salaire de M. Fortin a augmenté, passant de 400 000 \$ à 415 000 \$. Ses cibles de rémunération incitative à court et à long terme sont demeurées les mêmes.

Ses attributions incitatives à long terme de 2020 ont été octroyées conformément à sa cible (498 000 \$) le 20 février 2020, et ses attributions incitatives à court terme de 2020 ont été versées à 120 % de sa prime cible (500 000 \$). Pour plus de détails, voir la page 68.

Rémunération de 2021

Pour tenir compte de l'élargissement du rôle de M. Fortin, son salaire est passé de 415 000 \$ à 425 000 \$. Son incitatif à court terme cible est passé de 100 % à 125 % du salaire, et son incitatif à long terme cible est passé de 120 % à 125 % du salaire. Ses attributions incitatives à long terme de 2021 ont été attribuées au niveau cible (531 250 \$) le 18 février 2021.

Cheryl Graden

Première vice-présidente, chef du groupe des affaires juridiques et des affaires générales de l'entreprise, de la gestion des risques d'entreprise et des relations gouvernementales

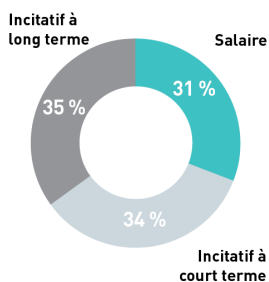
Il incombe à M^{me} Graden de conseiller le Groupe TMX sur tout ce qui concerne les questions juridiques, réglementaires et de gouvernance soulevées dans le cadre des activités et des projets commerciaux de l'entreprise. Au cours des dernières années, son rôle s'est élargi pour inclure la supervision de la gestion des risques d'entreprise et des relations gouvernementales. En 2021, son rôle s'est élargi davantage pour inclure les communications d'entreprise, ce qui démontre la connexité entre les affaires juridiques et les affaires publiques et assure une approche harmonieuse de notre entreprise dans la défense des droits de tous les groupes de parties prenantes.

En 2020, M^{me} Graden et son équipe ont conseillé la direction et soutenu l'entreprise dans le cadre de nombreuses initiatives de croissance, notamment dans le cadre de l'entente d'acquisition d'AST Canada. M^{me} Graden et son équipe ont également travaillé en étroite collaboration avec les organismes de réglementation et tous les paliers de gouvernement afin d'alléger le fardeau réglementaire qui pèse sur Groupe TMX ainsi que ses émetteurs et de promouvoir l'équité pour tous les participants au marché, en plus d'aider l'entreprise à produire son premier rapport sur les facteurs ESG.

L'équipe de M^{me} Graden a également soutenu un certain nombre d'initiatives visant à améliorer la capacité de Groupe TMX à fonctionner efficacement, notamment un programme de conformité aux politiques d'entreprise actualisé ainsi qu'une solution de gestion des contrats centralisée. M^{me} Graden et son équipe ont joué un grand rôle dans la gestion de la réponse à la pandémie tout au long de 2020, en plus de contribuer à l'amélioration du programme de gestion des risques d'entreprise de l'organisation afin d'assurer une vision intégrée et à l'échelle de l'entreprise des objectifs et des risques du Groupe TMX.

Rémunération directe totale

Composition réelle de la rémunération pour 2020



	Rémunération réelle pour 2019	Rémunération cible	Rémunération réelle pour 2020	Rémunération cible pour 2021
Salaire	340 000 \$	340 000 \$	340 000 \$	375 000 \$
Incitatif à court terme	190 400 \$	272 000 \$	380 000 \$	300 000 \$
Incitatif à long terme				
• UAR	115 600 \$	115 600 \$	115 600 \$	127 500 \$
• UAI	86 700 \$	86 700 \$	186 700 \$	95 625 \$
• Options	86 700 \$	86 700 \$	86 700 \$	95 625 \$
Total	819 400 \$	901 000 \$	1 109 000 \$	993 750 \$
À risque		62 %		62 %

Rémunération de 2020

La rémunération de M^{me} Graden pour 2020 est demeurée la même (salaire de 340 000 \$, incitatif à court terme de 80 % du salaire et incitatif à long terme de 85 % du salaire).

Ses attributions incitatives à long terme de 2020 correspondent à sa cible (289 000 \$) et ont été octroyées le 20 février 2020, en plus d'une attribution non récurrente d'UAI (100 000 \$) pour tenir compte de son soutien lors du départ à la retraite du chef de la direction. Ses attributions incitatives à court terme de 2020 ont été versées à 140 % de sa prime cible (380 000 \$). Pour plus de détails, voir la page 68.

Rémunération de 2021

Pour tenir compte de l'élargissement du rôle de M^{me} Graden, son salaire est passé de 340 000 \$ à 375 000 \$. Ses cibles de rémunération incitative à court et à long terme sont demeurées les mêmes. Sa rémunération incitative à long terme de 2021 a été attribuée au niveau cible (318 750 \$) et a été octroyée le 18 février 2021.

Rendement des actions et rémunération des membres de la haute direction

Le graphique ci-dessous compare le rendement total cumulatif pour nos actionnaires pour les cinq dernières années au rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX. Il suppose qu'une somme de 100 \$ a été investie dans nos actions ordinaires et dans l'indice le 31 décembre 2015 et que les dividendes ont été réinvestis au cours de la période de cinq ans.

Le graphique illustre également la rémunération directe totale versée aux membres de la haute direction visés chaque exercice, qui est également indexée à 100 \$ à des fins de comparaison. Cette rémunération comprend :

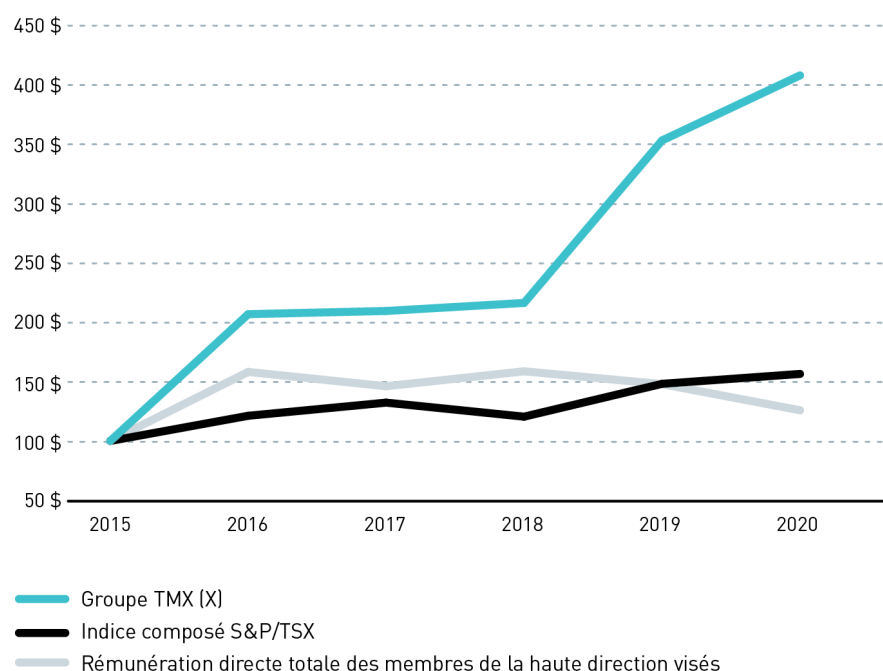
- le salaire versé
- les attributions incitatives à court terme payées
- la valeur des attributions incitatives à long terme octroyées
- l'indemnité monétaire versée à l'ancien chef de la direction de 2016 à 2018
- la rémunération du chef de la direction et du chef des finances par intérim versée en 2020.

Cette rémunération ne comprend pas les attributions forfaitaires à l'embauche, les prestations de retraite ni aucune autre forme de rémunération, telles qu'elles sont indiquées dans le tableau sommaire de la rémunération.

Le rendement des actions du Groupe TMX a surpassé celui de l'indice composé S&P/TSX. Pendant cette même période, la rémunération de nos hauts dirigeants, qui inclut des attributions incitatives à long terme qui sont directement liées au cours de nos actions, est conforme à notre rendement.

Le comité des ressources humaines et le conseil estiment que le régime de rémunération de la direction fournit une rémunération concurrentielle, permet d'aligner les intérêts des cadres supérieurs sur ceux de nos actionnaires, cadre avec les pratiques de bonne gouvernance, respecte notre profil de risque et est facile à comprendre.

Rendement total pour les actionnaires
(en date du 31 décembre)



au 31 décembre	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Groupe TMX (X)	100 \$	206 \$	209 \$	216 \$	352 \$	406 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	121 \$	132 \$	120 \$	148 \$	156 \$
Rémunération directe totale versée aux membres de la haute direction visés	100 \$	158 \$	146 \$	158 \$	148 \$	126 \$

Afin de permettre une comparaison d'une année à l'autre, nous avons inclus les chefs de la direction et les chefs des finances en poste au 31 décembre de chaque année, et les trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés au 31 décembre de chaque année.

Lier la rémunération au rendement

Notre régime incitatif à court terme se fonde sur des mesures qui sont directement liées à notre rendement financier et à notre stratégie d'entreprise. En 2020, nous avons continué d'utiliser une carte de pointage exclusivement composée d'objectifs financiers, ainsi que deux mesures principales ayant une incidence sur le cours de l'action : le bénéfice d'exploitation et la croissance des produits (tant des produits récurrents que des produits fondés sur les opérations). Pour plus de détails, voir la page 67.

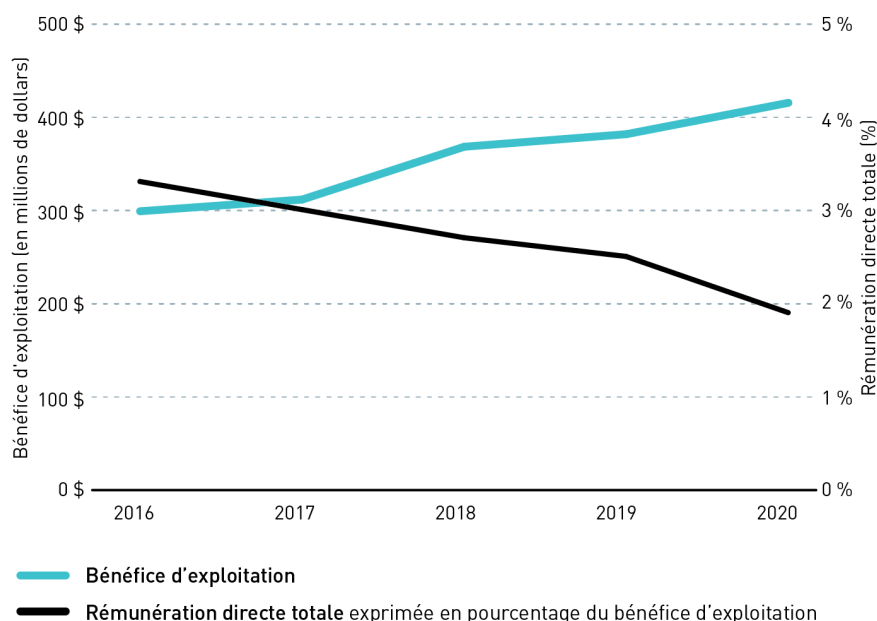
Une partie importante de la rémunération des membres de la haute direction est constituée d'incitatifs à long terme liés au rendement du cours de nos actions. La valeur des attributions incitatives à long terme en cours varie proportionnellement à la variation du rendement total pour nos actionnaires. Pour plus de détails, voir la page 68.

Pour aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires, les membres de la haute direction visés doivent être propriétaires de titres de capitaux propres du Groupe TMX. L'exigence en matière d'actionnariat varie en fonction du niveau du poste occupé (voir la page 60).

Afin d'inciter une prise de décisions d'affaires qui est dans l'intérêt à long terme du Groupe TMX et de ses actionnaires, le chef de la direction est tenu de maintenir son exigence minimale en matière d'actionnariat pendant douze mois après son départ à la retraite, sa démission ou sa cessation d'emploi sans motif valable.

Analyse de la rémunération au rendement

(en date du 31 décembre)



Au 31 décembre	2016	2017	2018	2019	2020
Bénéfice d'exploitation¹ (M \$)	300,1 \$	312,6 \$	369,0 \$	382,4 \$	415,9 \$
Rémunération directe totale des membres de la haute direction visés ² (M \$)	10,0 \$	9,3 \$	10,0 \$	9,4 \$	8,0 \$
Rémunération directe totale exprimée en pourcentage du bénéfice d'exploitation	3,3 %	3,0 %	2,7 %	2,5 %	1,9 %

¹ Le bénéfice d'exploitation pour 2016 ne tient pas compte des frais liés au recentrage stratégique de l'ordre de 21 millions de dollars et le bénéfice d'exploitation pour 2017 ne tient pas compte de frais d'acquisition de l'ordre de 13,8 millions de dollars.

² Afin de permettre une comparaison d'une année à l'autre, nous avons inclus les chefs de la direction et les chefs des finances en poste au 31 décembre de chaque année, et les trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés au 31 décembre de chaque année.

Gouvernance en matière de rémunération

Le conseil, le comité des ressources humaines et la direction du Groupe TMX participent tous à l'élaboration de la structure de la rémunération et à la prise de décisions, à la surveillance et à la gestion du risque en matière de rémunération.

Se reporter à la page 20 pour obtenir de plus amples renseignements sur le conseil, ses responsabilités et ses priorités pour 2020

Conseil

Approuve définitivement notre philosophie, nos lignes directrices et nos régimes de rémunération des membres de la haute direction, ainsi que la rémunération du chef de la direction



Le comité des ressources humaines est responsable de tous les aspects des ressources humaines au sein du groupe TMX. Se reporter à la page 29 pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité et ses activités en 2020

Comité des ressources humaines

Supervise la rémunération des membres de la haute direction, y compris l'élaboration des régimes de rémunération, la prise de décision, les risques, les politiques et les régimes

Structure de la rémunération

Établit notre philosophie en matière de rémunération

Recommande la structure des régimes de rémunération des membres de la haute direction et tout changement important qui doit y être apporté

Surveille les régimes d'avantages sociaux des employés

Prise de décisions en matière de rémunération

Examine et recommande au conseil la rémunération du chef de la direction

Examine et approuve la rémunération des personnes qui relèvent directement du chef de la direction, y compris les membres de la haute direction visés

Risque lié à la rémunération

Veille à ce que le risque lié à la rémunération soit décelé, mesuré et géré de façon adéquate, en fonction de notre niveau de tolérance au risque



Comité des finances et de l'audit

Veille à la pertinence et à l'efficacité de nos politiques, processus et systèmes en matière de gestion des risques pour tous les principaux risques, y compris les risques liés à la rémunération

Se reporter à la page 27 pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité et ses activités en 2020



Direction du Groupe TMX

Ressources humaines du Groupe TMX

Gère les régimes de rémunération, d'avantages sociaux et de retraite, ainsi que d'autres programmes de ressources humaines, et, en collaboration avec l'équipe des finances, surveille les coûts, le rendement financier, les paiements éventuels et les risques



Comité de gestion du risque

Supervise la mise en œuvre des politiques et des processus en matière de gestion des risques

Expertise des membres du comité

Le comité des ressources humaines compte actuellement cinq membres. La durée moyenne d'occupation des postes au sein de ce comité est de 6,4 ans.

Les membres sont tenus d'avoir une bonne compréhension des questions relatives aux ressources humaines et à la rémunération. La plupart possèdent de l'expérience en matière de gestion financière et des risques et ont déjà occupé un poste de haut dirigeant au sein d'une grande organisation. Chaque membre répond à nos exigences en matière d'indépendance (voir la page 33).

Le tableau suivant indique le nom des administrateurs qui sont membres du comité et leur expérience pertinente. Vous pouvez en apprendre davantage sur eux dans leurs profils, à partir de la page 15. Vous trouverez également d'autres renseignements concernant leurs compétences à la page 32.

	Membre du comité depuis	Indépendant	Ressources humaines expérience en matière de rémunération, de régimes de retraite et d'avantages sociaux, des lois applicables et de contrats de travail	Finances et risques expérience en comptabilité et en communication de l'information financière, en finances d'entreprise, en contrôles internes et en gestion des risques	Membre de la haute direction expérience en tant que chef de la direction ou membre de la haute direction d'une grande entreprise
Eric Wetlaufer (président)	2012	oui	oui	oui	oui
Nicolas Darveau-Garneau	2019	oui	non	oui	non
Marie Giguère	2018	oui	oui	oui	oui
Gerri Sinclair	2012	oui	oui	oui	oui
Charles Winograd	2012	oui	oui	oui	oui

Conseillers indépendants

Le comité retient les services d'un conseiller indépendant afin que ce dernier le conseille sur la rémunération de la haute direction, notamment en ce qui concerne la philosophie de rémunération, la gouvernance, la prise de décisions et le risque en matière de rémunération, et lui fournisse des renseignements sur les tendances du marché en matière de rémunération.

En 2020, le comité a chargé Willis Towers Watson de lui fournir les services suivants :

- conseiller le comité et la direction relativement aux tendances pertinentes du marché concurrentiel et aux questions de gouvernance en matière de rémunération des hauts dirigeants
- fournir de l'assistance dans la transition et la nomination de nouveaux membres à des postes de haute direction (par intérim et permanents), notamment ceux de chef de la direction, de chef des finances et de chef des ressources humaines, en tenant compte des considérations liées à la rémunération.
- examiner le niveau et la structure de rémunération des autres membres de la haute direction visés
- réviser les lignes directrices relatives aux exigences minimales en matière d'actionnariat
- examiner le mandat du comité
- passer en revue la circulaire de sollicitation de procurations
- assurer un rôle-conseil relativement à des questions courantes touchant la rémunération des hauts dirigeants, au besoin

En ce qui a trait aux honoraires non liés à la rémunération des cadres, le président du comité approuve au préalable tous les services que Willis Towers Watson fournit à la direction et aux autres comités du conseil.

Le tableau à droite présente les honoraires versés à Willis Towers Watson au cours des deux dernières années.

	2019	2020
Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	163 292 \$	276 102 \$
Honoraires non liés à la rémunération des membres de la haute direction	-	143 840 \$
Services de courtage en assurance et de placement fournis à la direction du Groupe TMX	74 712 \$	103 333 \$
Total	238 004 \$	523 275 \$

Honoraires de consultation, excluant les taxes applicables.

Les services de courtage d'assurance et de placement sont retenus aux termes d'un contrat annuel à honoraires fixes. Le tableau ci-dessus présente les honoraires calculés au prorata selon le pourcentage du contrat couvert au cours de l'année.

Les honoraires non liés à la rémunération des membres de la haute direction en 2020 incluaient ce qui suit :

- L'examen des niveaux de rémunération du Groupe TMX et de ses filiales dans le cadre de l'examen régulier biennuel. L'équipe d'experts-conseils en rémunération de la haute direction a travaillé directement avec le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire, avec l'approbation du comité des ressources humaines.
- L'examen de la structure des régimes incitatifs reliés aux ventes dans toute l'entreprise pour la direction du Groupe TMX. L'équipe de services-conseils pour ce mandat était distincte de l'équipe de services-conseils en rémunération de la haute direction à laquelle il est fait référence ci-dessus.
- Les honoraires pour les services de courtage en assurance et de placement au Groupe TMX par l'intermédiaire d'une équipe différente des équipes de services-conseils retenues pour les tâches détaillées ci-dessus.

Le comité évalue annuellement l'indépendance de Willis Towers Watson et de l'équipe de services-conseils en rémunération de la haute direction. En 2020, le comité a conclu que les conseillers sont indépendants de la direction du Groupe TMX, sont hautement qualifiés en matière de ressources humaines et de rémunération, et représentent efficacement les intérêts des actionnaires lorsqu'ils travaillent avec le comité et le conseil. Le comité a tenu compte des éléments suivants dans son évaluation :

- Les membres de l'équipe de services-conseils en rémunération de haute direction de Willis Towers Watson ne s'occupent pas de la vente d'autres services de Willis Towers Watson au Groupe TMX et ne reçoivent aucune rémunération incitative ni aucune autre rémunération fondée sur les honoraires facturés au Groupe TMX pour d'autres services fournis par Willis Towers Watson ou l'un ou l'autre des membres de son groupe.
- L'équipe de services-conseils en rémunération de haute direction de Willis Towers Watson est distincte de l'équipe qui fournit des services de courtage en assurance et de placement à la direction du Groupe TMX.
- Les conseillers en rémunération de haute direction n'ont aucun lien d'affaires ou personnel avec des membres du comité ou de la haute direction, et ils ne sont propriétaires d'aucune action du Groupe TMX sauf possiblement dans le cadre de placements dans des organismes de placement collectif.
- Willis Towers Watson a adopté des protocoles et des processus rigoureux afin de limiter les conflits d'intérêts, réels ou potentiels, et tous les conseillers sont tenus de respecter un code de déontologie.

Gestion du risque lié à la rémunération

Un niveau acceptable de risque est une composante nécessaire de notre stratégie commerciale. Identifier et gérer efficacement le risque font partie intégrante de nos activités commerciales et de notre rendement financier.

Il incombe au conseil de surveiller le risque au sein du Groupe TMX. Le conseil surveille la pertinence et l'efficacité de notre cadre de gestion des risques et établit notre niveau de tolérance au risque.

Le comité des finances et de l'audit surveille notre approche en matière de gestion des risques d'entreprise, et la pertinence et l'efficacité de nos politiques, processus et systèmes en matière de gestion des risques pour tous les principaux risques, y compris les risques liés à la rémunération de la haute direction.

Le comité des ressources humaines s'assure que le risque lié à la rémunération est adéquatement identifié, mesuré et géré de sorte qu'il cadre avec notre niveau de tolérance au risque. Il peut le faire de trois façons :

1. Gouvernance en matière de rémunération

Les membres de la haute direction doivent être propriétaires de titres de capitaux propres du Groupe TMX.

L'exigence en matière d'actionnariat varie en fonction du niveau du poste occupé.

Le chef de la direction doit conserver ses titres de capitaux propres après son départ.

Le chef de la direction est tenu de conserver sa participation dans le Groupe TMX pendant l'année suivant son départ de la Société.

Les membres de la direction ne sont pas autorisés à effectuer des opérations de couverture.

Les membres de la direction et les administrateurs ne sont pas autorisés :

- à vendre des titres du Groupe TMX à découvert, ni à acheter ou à vendre des options de vente ou d'achat visant des actions du Groupe TMX
- à acheter tout instrument financier (notamment des contrats à terme de gré à gré variables prépayés, des swaps sur actions, des tunnels ou des parts de fonds cotés) qui est conçu pour protéger contre une diminution de la valeur marchande des titres de capitaux propres du Groupe TMX que le membre de la direction ou l'administrateur a reçus à titre de rémunération ou qu'il détient directement ou indirectement.

La rémunération peut faire l'objet d'une récupération.

Si nous devons retraiter nos états financiers en raison d'une faute intentionnelle de la part du chef de la direction ou de tout membre de l'équipe de haute direction, et que le retraitement entraînait des attributions incitatives moins élevées, le membre de la direction doit rembourser la rémunération incitative qu'il a reçue au cours de deux années précédant la date du retraitement (après février 2014). Cette rémunération comprend :

- la totalité ou une partie de leurs attributions incitatives à court terme
- la totalité de leurs attributions incitatives à long terme acquises et non acquises.

L'indemnité de départ est raisonnable.

Les indemnités de départ prévues ne sont pas excessives. Le montant de l'indemnité de départ correspondra au plus à deux ans de salaire, d'avantages sociaux et d'attributions incitatives à court terme correspondant à la cible.

2. Structure de la rémunération

Examen régulier de la rémunération des membres de la haute direction

Le programme est conçu en tenant compte des pratiques en vigueur sur le marché et des tendances du secteur, des commentaires des investisseurs et de la concurrence pour recruter des dirigeants compétents.

Une part importante de la rémunération de la haute direction est à risque

Les membres de la direction qui assument plus de responsabilités ont une rémunération dont une tranche plus importante est variable et non garantie. Il s'agit de la rémunération à risque.

Les régimes incitatifs sont alignés avec la stratégie d'affaires.

Le comité des ressources humaines veille à ce que les mesures du rendement et les cibles servant à établir les attributions incitatives à court terme soient conformes au plan d'affaires approuvé par le conseil et à notre niveau de tolérance au risque.

Les régimes incitatifs sont alignés avec l'expérience des actionnaires.

La valeur de l'ensemble des attributions incitatives à long terme est directement liée au cours de nos actions sur plusieurs échanciers.

Les attributions incitatives sont plafonnées.

Le montant global des attributions incitatives à court terme et les attributions individuelles font l'objet de plafonds qui sont prévus dans leur structure.

Le coefficient de rendement des UAR pour l'incitatif à long terme est plafonné.

3. Prise de décisions en matière de rémunération

Processus décisionnel formel

Le comité des ressources humaines suit un processus formel pour s'assurer que la structure de la rémunération est efficace et que les décisions en matière de rémunération sont appropriées.

Examen périodique des risques d'exploitation.

La direction surveille périodiquement le rendement et les paiements éventuels afin de gérer tout risque inhérent.

Analyse de scénarios.

Des scénarios ont été modélisés pour une meilleure compréhension de l'incidence des paiements éventuels.

Surveillance des paiements.

Le comité des ressources humaines examine les versements totaux annuels qui ont été payés aux termes de tous les régimes incitatifs et assure la surveillance et la gouvernance des régimes incitatifs reliés aux ventes, y compris l'examen de la rémunération des employés non membres de la direction qui gagnent plus de 1 M\$ annuellement.

Utilisation du pouvoir discrétionnaire.

Dans des circonstances exceptionnelles, le comité peut, à son gré, rajuster le financement intégral du montant global de nos incitatifs à court terme annuels, du montant global de nos incitatifs à long terme et de la rémunération de chaque membre de la direction.

Actionnariat

Pour aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires, les membres de l'équipe de haute direction doivent détenir un niveau minimal de capitaux propres dans le Groupe TMX. L'exigence en matière d'actionnariat varie en fonction du niveau du poste occupé.

Les membres de la direction récemment nommés visés par cette politique ont quatre ans pour remplir l'exigence en matière d'actionnariat qui leur est propre. Lorsqu'un membre de la direction est promu à un poste auquel est rattachée une exigence en matière d'actionnariat plus élevée, en raison d'une variation du multiple de salaire ou d'une augmentation de salaire importante, il dispose d'une plus longue période pour remplir la nouvelle exigence, mais il est quand même tenu de remplir l'exigence initiale au cours de la période initiale de quatre ans. Les actions, les UAI et les UAD du Groupe TMX répondent à cette exigence.

Les membres de la haute direction qui n'ont pas encore rempli l'exigence en matière d'actionnariat qui leur est propre peuvent convertir une partie ou la totalité de leur attribution incitative à court terme en UAD. Pour plus de détails, voir la page 75. Une fois qu'un membre de la direction remplit l'exigence, il n'a pas à effectuer des apports supplémentaires pour compenser des baisses ultérieures du cours, mais il doit effectuer des apports supplémentaires si son niveau minimal d'actionnariat tombe en deçà de l'exigence en raison d'une hausse de salaire.

Afin d'inciter des décisions d'affaires qui sont dans l'intérêt à long terme du Groupe TMX et de ses actionnaires, le chef de la direction est tenu de conserver une participation dans le Groupe TMX à hauteur de trois fois son salaire pendant un an après son départ de l'entreprise.

Le tableau ci-dessous présente les titres de capitaux propres détenus par les membres de la haute direction visés qui étaient employés au 31 décembre 2020.

Nous avons présenté les niveaux d'actionnariat en fonction de ce qui suit :

- Actions du Groupe TMX : le plus élevé entre le prix d'achat ou le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2020 (128,23 \$)
- UAI et UAD : le plus élevé entre le prix d'attribution ou le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2020 (128,23 \$)

	Actionnariat exigé exprimé en multiple du salaire	Actions du Groupe TMX	UAD	UAI	Total	Actionnariat au 31 décembre 2020 exprimé en multiple du salaire
John McKenzie	3x	3 348	7 499	11 930	2 920 733 \$	3,9 x
Frank Di Liso¹	-	66	1 370	1 307	351 735 \$	1,6 x
Jay Rajarathinam	2x	1 411	1 676	5 546	1 106 995 \$	2,6 x
Luc Fortin²	2x	1 409	0	4 894	809 403 \$	1,95 x
Cheryl Graden	2x	429	4 356	4 055	1 133 503 \$	3,3 x

¹ En tant que chef des finances par intérim, Frank Di Liso n'est visé par aucune exigence en matière d'actionnariat.

² Luc Fortin a rempli les exigences en matière d'actionnariat en novembre 2020.

Structure de la rémunération et prise de décisions

Chaque année, le comité des ressources humaines a recours à un processus en cinq étapes afin de s'assurer que la rémunération de la haute direction au sein du Groupe TMX s'aligne sur notre rendement, qu'elle est concurrentielle et qu'elle stimule et récompense nos membres de la haute direction.

Le comité n'établit pas la rémunération à l'aide d'une formule. Il tient compte des lignes directrices internes, des résultats de la société et de la carte de pointage, des exigences des contrats d'emploi, ainsi que de données et conseils externes sur la rémunération. Le comité utilise son jugement et son discernement afin d'attribuer une rémunération reflétant notre rendement et favorisant notre réussite à long terme.



1. Élaboration du régime

Au début de chaque année, le comité examine notre philosophie de rémunération et notre régime de rémunération de la direction, en consultation avec le conseiller indépendant. Il examine les changements que lui propose la direction et il approuve ceux qu'il juge appropriés, compte tenu du risque lié à la rémunération, et il les recommande au conseil aux fins d'approbation. Le comité n'a pas apporté de changement important au régime pour 2020.

Le tableau ci-dessous résume le régime de rémunération approuvé pour 2020. Le régime récompense les membres de la haute direction selon plusieurs échéanciers : la rémunération annuelle, la rémunération versée à moyen terme et à long terme, et les avantages sociaux reçus au cours de toute la carrière au sein du Groupe TMX.

Des précisions sont fournies à la page 66	Rémunération annuelle		Raisons pour y avoir recours
	Salaire	Salaire annuel fixe, établi selon le niveau de responsabilité, les capacités, les connaissances, l'expérience et le rendement du membre de la haute direction	pour attirer et fidéliser les membres de la haute direction les plus compétents
	Incentif à court terme	Prime en espèces tributaire du rendement de la société et du rendement individuel du membre de la haute direction par rapport aux objectifs préapprouvés	pour motiver et récompenser les membres de la haute direction lorsqu'ils atteignent ou dépassent des objectifs annuels qui tiennent compte du rendement de la société et de leur rendement individuel et qui sont fonction de l'atteinte de nos objectifs financiers et stratégiques
Des précisions sont fournies à la page 69	Rémunération à long terme		Raisons pour y avoir recours
	Unités d'actions fondées sur le rendement (UAR)	Les UAR sont acquises 35 mois après l'octroi en fonction du rendement sur trois ans comparé au rendement d'un indice pertinent. Elles sont versées au comptant en fonction du cours de nos actions.	- pour motiver et récompenser les membres de la haute direction qui créent de la valeur pour les actionnaires à moyen terme et à long terme - elles sont octroyées au début de chaque année afin de reconnaître la contribution du dirigeant à la croissance, à la rentabilité et à la viabilité de l'entreprise, ainsi que pour motiver et fidéliser les personnes compétentes - elles peuvent également être octroyées pour souligner une nomination ou une promotion à l'interne ou l'embauche d'un dirigeant de l'extérieur, ou encore comme moyen de fidélisation et dans d'autres circonstances particulières
	Unités d'actions incessibles (UAI)	Les UAI sont acquises 35 mois après l'octroi. Elles sont versées au comptant en fonction du cours de nos actions.	
	Options	Acquisition de 25 % des options chaque année à compter du premier anniversaire de l'octroi. Nous attribuons également des options liées au rendement qui sont assorties de conditions d'acquisition liées au rendement qui sont propres à chaque octroi. Les options viennent à échéance au bout de dix ans. Leur valeur est déterminée en fonction du cours de nos actions le jour où ces options sont exercées.	

Des précisions sont fournies à la page 80	Unités d'actions différées (UAD)	Les membres de la haute direction peuvent choisir de recevoir leurs attributions aux termes du régime incitatif à court terme en UAD plutôt qu'au comptant. Il nous arrive également d'utiliser les UAD comme attributions incitatives à long terme. Les UAD ne peuvent être rachetées qu'une fois que le membre de la haute direction a quitté la société. Elles sont versées au comptant en fonction du cours de nos actions.	
	Avantages sociaux	Raisons pour y avoir recours	
	Prestations de retraite	Régime à prestations déterminées ou à cotisations déterminées – le type de régime offert dépend du niveau de responsabilité et de l'ancienneté.	• pour être concurrentiels dans le marché • pour attirer et fidéliser des membres de la haute direction compétents • pour veiller au bien-être général des employés
	Avantages sociaux	Le régime d'avantages sociaux collectifs auquel participent tous les employés, y compris les membres de la haute direction visés. Les avantages offerts varient selon le marché local, mais ils peuvent comprendre : • une garantie d'assurance-maladie complémentaire • une garantie de soins dentaires • une protection financière en cas de décès, d'accident ou d'invalidité • des comptes de dépenses pour les soins de santé et de mieux-être • d'autres avantages facultatifs	
	Avantages indirects	Ils varient selon le niveau de responsabilité, mais ils peuvent comprendre : • une allocation en espèces annuelle • un espace de stationnement payé • un examen médical annuel • des services de sécurité à domicile	

Analyse comparative de la rémunération

Étant donné le caractère particulier du Groupe TMX, il n'existe aucun échantillon de sociétés qui nous corresponde en tous points en ce qui a trait au secteur d'activité, au lieu géographique et à l'envergure. Nous recueillons plusieurs indicateurs du marché pour déterminer, au moyen d'une analyse comparative, le caractère concurrentiel de la rémunération des membres de la haute direction. Cet examen nous aide à évaluer notre structure de la rémunération tous les ans et à apporter tout ajustement aux cibles de rémunération pour l'année à venir.

La plus récente analyse comparative a été réalisée en 2020, à l'aide des échantillons de marché ci-dessous afin de comparer la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés. Nous estimons que ces échantillons de marché conviennent, car les sociétés qui les composent :

- sont en concurrence avec nous pour attirer des employés talentueux;
- ont des postes de haute direction similaires que nous pouvons utiliser comme référence du marché.

Sources de données, critères de sélection et correspondances des comparaisons

	Bourses internationales	Services financiers et technologies	Grandes institutions financières canadiennes	Secteur canadien en général	Services financiers et technologies aux États-Unis
Source	Documents publics ¹	Documents publics ¹	BRHD WTW ²	BRHD WTW ²	BRHD WTW ²
Critères de sélection	• sociétés ouvertes • bourses internationales • aucune restriction quant à la taille	• sociétés ouvertes • entreprises canadiennes du secteur des services financiers et du secteur des technologies • bourses internationales dont la capitalisation boursière est inférieure à 30 G \$	• cinq grandes banques canadiennes et deux assureurs mondiaux	• sociétés ouvertes • multi-secteurs, à l'exception des secteurs des métaux et des mines, du pétrole et du gaz et des produits chimiques • produits de 300 M\$ à 5 G\$	• Secteur américain en général : • sociétés ouvertes • organisations américaines du secteur des services financiers et du secteur des technologies • produits de 300 M\$ à 5 G\$ •

¹ Documents d'information les plus récents, y compris les circulaires de sollicitation de procurations ou les rapports sur la rémunération.

² Base de données sur la rémunération des hauts dirigeants de 2020 de Willis Towers Watson (BRHD WTW).

	Bourses internationales	Services financiers et technologies	Grandes institutions financières canadiennes	Secteur canadien en général	Services financiers et technologies aux États-Unis
Taille de l'échantillon et sociétés du groupe de référence	11 sociétés : • ASX Limited • Bolsas y Mercados Españoles, Sociedad Holding de Mercados y Sistemas Financieros, S. A. • CBOE Global Markets, Inc. • CME Group Inc. • Deutsche Börse Aktiengesellschaft • Euronext NV. • Hong Kong Exchanges & Clearing Limited • Intercontinental Exchange Group, Inc. • London Stock Exchange Group plc • Nasdaq Inc. • Singapore Exchange Limited	15 sociétés : • ASX Limited • BlackBerry Limited • Banque Canadienne de l'Ouest • CBOE Global Markets, Inc. • Cogeco Communications • The Descartes Systems Group Inc. • Euronext NV. • E-L Financial Corporation Limited • Sagen MI Canada Inc. (auparavant Genworth MI Canada Inc.) • Intact Corporation financière • Banque Laurentienne du Canada • Nasdaq Inc. • Open Text Corporation • Shaw Communications Inc. • Singapore Exchange Limited	8 sociétés : • Banque de Montréal • Banque de Nouvelle-Écosse • Banque Canadienne • Impériale de Commerce • Banque Royale du Canada • Banque Toronto-Dominion • Financière Manuvie • Financière Sun Life inc.	35 sociétés : Sociétés participantes de la base de données sur la rémunération des hauts dirigeants de l'industrie en général de 2020 de Willis Towers Watson au Canada et aux États-Unis qui répondent aux critères de sélection susmentionnés	69 sociétés :

Correspondances des comparaisons

John McKenzie	Chef de la direction	Chef de la direction	Premier vice-président directeur	Chef des finances	–
Frank Di Liso	Chef des finances	Chef des finances	Combinaison de vice-présidents directeurs et de premiers vice-présidents	Chef des finances/postes de haute direction relatifs aux finances	–
Jay Rajarathinam	Chef des technologies/postes de haute direction relatifs à l'information et aux technologies (lorsque divulgué)	Chef des technologies/postes de haute direction relatifs à l'information et aux technologies (lorsque divulgué)	Combinaison de vice-présidents directeurs et de premiers vice-présidents	Chef des technologies/postes de haute direction relatifs à l'information et aux technologies	Chef des technologies/postes de haute direction relatifs à l'information et aux technologies
Luc Fortin	Chefs de secteur et chef d'unités d'exploitation (lorsque divulgué)	Chefs de secteur et chef d'unités d'exploitation (lorsque divulgué)	Combinaison de vice-présidents directeurs et de premiers vice-présidents	Chefs de secteur	–
Cheryl Graden	Chef du contentieux (lorsque divulgué)	Chef du contentieux (lorsque divulgué)	Premier vice-président	Avocat général / chef du contentieux	--

2. Établissement de la combinaison des éléments de rémunération

Pour que nos membres de la haute direction orientent leurs efforts vers le rendement, plus particulièrement le rendement à long terme, nous veillons à ce que la plus grande partie de leur rémunération directe totale soit variable et non garantie. Pour les membres de la direction qui assument plus de responsabilités, le pourcentage de la rémunération variable est plus important. Il s'agit de la rémunération à risque.

Le tableau ci-contre présente la combinaison de rémunération directe totale cible de 2020 pour chacun des membres de la haute direction visés. La combinaison réelle dépendra du rendement de la société et du rendement individuel – veuillez consulter la page 66 pour les résultats du présent exercice.

	Salaire	Incentif à court terme	Rémunération à risque en 2020 ¹		
			Incentif à long terme		
			UAR	UAI	Options
John McKenzie¹	34 %	40 %	10 %	8 %	8 %
Frank Di Liso^{1,2}	56 %	24 %	8 %	6 %	6 %
Jay Rajarathinam	29 %	35 %	14 %	11 %	11 %
Luc Fortin	31 %	31 %	15 %	11 %	11 %
Cheryl Graden²	37 %	30 %	13 %	10 %	10 %

¹ Comprend la rémunération pour leurs fonctions intérimaires (voir la page 76).

² Ne comprend pas les attributions non récurrentes d'UAI (voir la page 70).

3. Établissement des cibles de rémunération et de rendement

Au début de chaque année, le comité des ressources humaines approuve les cibles de rémunération du chef de la direction pour l'année à venir, ainsi que les recommandations de ce dernier au sujet de la rémunération des personnes qui relèvent de lui directement (dont les membres de la haute direction visés). Ce processus comprend l'examen et l'approbation des changements apportés au salaire, aux attributions cibles des incitatifs à long terme et à court terme, aux avantages sociaux et à d'autres avantages indirects.

Dans le cadre de ce processus, le comité :

- examine les objectifs de rendement du chef de la direction pour l'année et les soumet au conseil aux fins d'approbation;
- approuve les objectifs de rendement annuel des personnes qui relèvent directement du chef de la direction, selon l'évaluation, par ce dernier, de leur rendement individuel et de leur rémunération;
- examine les mesures, les cibles et les pondérations établies pour la carte de pointage du régime incitatif à court terme et veille à ce que ces mesures, cibles et pondérations s'alignent sur le plan d'affaires annuel approuvé par le conseil d'administration;
- examine les mesures d'entreprise non financières et les objectifs de rendement des unités fonctionnelles qui soutiennent l'atteinte des cibles du régime incitatif à court terme.

Le conseil examine et approuve :

- les objectifs de rendement du chef de la direction pour l'année;
- tout changement apporté aux mesures ou aux pondérations établies dans la carte de pointage annuelle du régime incitatif à court terme.

4. Examen des progrès réalisés

Au cours de l'année, le comité examine les progrès réalisés :

- en comparant les résultats intermédiaires aux cibles de la carte de pointage;
- en effectuant le suivi du rendement et des résultats par rapport aux objectifs et à l'harmonisation avec notre cadre de gestion des risques
- en examinant les paiements potentiels afin de gérer le risque;
- en approuvant les changements apportés à la rémunération relativement aux nouvelles nominations de membres de la haute direction;
- en demandant et en examinant une étude de marché concurrentiel, au besoin

5. Attribution de la rémunération

À la fin de chaque année, le chef de la direction :

- évalue le rendement des personnes qui relèvent de lui directement (dont les membres de la haute direction visés) en fonction de leurs objectifs de rendement individuels, en tenant compte de leur apport aux résultats de la carte de pointage et du rendement financier et non financier de leur secteur d'activité ou de leur domaine fonctionnel;
- fait des recommandations en matière de rémunération au comité en fonction de son évaluation.

Le comité des ressources humaines :

- approuve le financement du montant global des attributions incitatives à court terme en comparant le rendement à la carte de pointage des mesures financières et en se fondant sur son évaluation globale du rendement par rapport aux mesures non financières liées à notre stratégie;
- peut, à son gré, rajuster à la hausse ou à la baisse le montant global des attributions en se fondant sur notre rendement non financier, et si des circonstances imprévues ou exceptionnelles surviennent;
- approuve le financement des attributions incitatives à long terme
- évalue le rendement global du chef de la direction et ses réalisations précises à la lumière de ses objectifs, en tenant compte de critères financiers et autres;
- soumet la rémunération totale du chef de la direction à l'approbation du conseil, y compris son attribution incitative à court terme, ses attributions incitatives à long terme et tout rajustement de salaire ou autre élément de rémunération;
- examine les évaluations de rendement et les recommandations en matière de rémunération préparées par le chef de la direction pour les personnes qui relèvent de lui directement, y compris les membres de la haute direction visés, et approuve leur rémunération globale.

Le conseil :

- examine l'évaluation et les recommandations du comité relatives à la rémunération du chef de la direction;
- approuve la rémunération totale du chef de la direction pour l'année, en s'appuyant sur les conseils du conseiller indépendant du comité. Le chef de la direction ne participe pas à ces discussions.

Examen de la rémunération de 2020

La présente section explique de façon plus précise notre régime de rémunération, et les décisions en matière de rémunération pour 2020. Vous trouverez des renseignements généraux pour chaque membre de la haute direction visé à partir de la page 47.

Salaire

Le tableau ci-dessous indique les modifications salariales apportées en 2020 :

- Le salaire de M. McKenzie a augmenté à 750 000 \$ le 17 août 2020, lors de sa nomination au poste de chef de la direction. Pendant la période où il a été chef de la direction par intérim (soit entre le 10 janvier 2020 et le 16 août 2020), il a reçu une indemnité pécuniaire de 25 000 \$ par mois (pour un total de 179 545 \$ en 2020), de même que son salaire de chef des finances.
- Pendant la période où il a été chef des finances par intérim, M. Di Liso a reçu une indemnité pécuniaire de 10 000 \$ par mois (pour un total de 45 000 \$ en 2020), de même que son salaire de vice-président, financement d'entreprise et administration.

	2019 (salaire à la fin de l'exercice)	2020 (salaire à la fin de l'exercice)	variation
John McKenzie	415 000 \$	750 000 \$ ¹	+ 81 %
Frank Di Liso	220 000 \$	220 000 \$ ²	-
Jay Rajarathinam	430 000 \$	430 000 \$	-
Luc Fortin	400 000 \$	415 000 \$	+ 3,8 %
Cheryl Graden	340 000 \$	340 000 \$	-

¹ La somme du salaire et de l'indemnité totale versée à M. McKenzie en 2020 s'élevait à 720 170 \$, en considération de ses rôles à titre de chef des finances, de chef de la direction par intérim et de chef de la direction au cours de l'année.

² La somme du salaire et de l'indemnité totale versée à M. Di Liso en 2020 s'élevait à 265 000 \$, en considération de ses rôles à titre de vice-président, financement d'entreprise et administration et de chef des finances par intérim au cours de l'année.

Régime incitatif à court terme

L'incitatif cible de chaque membre de la haute direction visé a été établi sous forme de pourcentage du salaire, en fonction du poste occupé par le membre en question. Les objectifs de rendement de chaque membre de la haute direction sont approuvés au début de l'année, et harmonisés avec l'atteinte de nos objectifs financiers et stratégiques.

Carte de pointage du Groupe TMX

Les incitatifs à court terme pour tous les membres de la haute direction visés sont établis en fonction d'un montant calculé au moyen d'une carte de pointage relative au rendement, qui est établie entièrement en fonction du rendement financier du Groupe TMX. Le comité approuve la structure de la carte de pointage relative au rendement au début de chaque année et établit les objectifs de rendement seuil, cible et maximum en lien avec l'atteinte de nos objectifs financiers, conformément à notre stratégie d'entreprise. Il examine les résultats intermédiaires chaque trimestre. Si le rendement tombe en deçà du seuil pour l'une des mesures approuvées, le montant généré pourrait correspondre à zéro.

À la fin de l'exercice, le comité évalue les résultats financiers préparés par rapport aux cibles prédéfinies, conformément aux principes comptables généralement reconnus (PCGR). Le comité évalue également les rajustements aux résultats financiers proposés par la direction, qu'il considère comme exceptionnels ou ne représentant pas le rendement de l'activité principale. Le président du comité des finances et de l'audit, ainsi que le conseiller indépendant du comité, Willis Towers Watson, examinent également ces rajustements (et leurs conséquences sur le financement proposé des attributions incitatives).

Pour évaluer le caractère raisonnable des rajustements proposés, le comité examine une série de facteurs, notamment si le rajustement est plus représentatif du rendement de l'activité principale, la constance des rajustements appliqués d'une année à l'autre et les conséquences sur le montant global des attributions incitatives.

Le comité entreprend également une évaluation globale du rendement de l'organisation par rapport aux objectifs

stratégiques non financiers. Bien que ces objectifs ne soient pas inclus dans le calcul de la carte de pointage, ils constituent des stimulants importants du rendement financier qui sont liés aux priorités stratégiques établies au cours du processus de planification des activités et qui sont approuvés par le conseil. Le comité peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour rajuster à la hausse ou à la baisse le montant global des attributions incitatives à court terme en se fondant sur notre rendement non financier, et si des circonstances imprévues ou exceptionnelles surviennent.

Ensuite, le comité évalue le rendement individuel de chaque membre de la haute direction en fonction de plusieurs facteurs, dont les suivants :

- la contribution globale au rendement financier et non financier de la société;
- le rendement de l'unité fonctionnelle du membre de la haute direction;
- le rendement individuel du membre de la haute direction relativement à d'autres priorités clés qui ont été déterminées au début de l'année.

Le comité n'a recours à aucune formule pour calculer l'attribution finale, et aucune pondération n'est attribuée à ces facteurs. Une fois que le montant des attributions incitatives a été établi, les attributions individuelles sont octroyées selon une évaluation du niveau d'atteinte des objectifs personnels du membre de la haute direction, compte tenu des mesures et des résultats financiers et non financiers de l'unité fonctionnelle, par rapport aux objectifs qui ont été fixés au début de l'année. Nous adoptons une approche globale, dans le cadre de l'établissement du montant global des attributions généré par la carte de pointage. Le chef de la direction, le comité et le conseil exercent leur pouvoir discrétionnaire pour déterminer les attributions individuelles finales.

Résultats de la carte de pointage du Groupe TMX de 2020

La carte de pointage de 2020 comprenait deux mesures financières clés qui soutiennent la création de valeur pour les actionnaires, soit le bénéfice d'exploitation (pondération de 70 %) et les revenus (pondération de 30 %). En 2020, la mesure de la croissance des revenus a été divisée en produits récurrents et en produits fondés sur les opérations (lesquels sont définis ci-dessous). Ce changement a été apporté au début de l'année 2020, afin de tenir compte de la volatilité distincte des deux flux de revenus et d'atténuer l'incidence de la conjoncture du marché (positive et négative) sur le montant global des attributions incitatives à court terme. Nous définissons les deux formes de revenus de la façon suivante :

- **produit récurrent** : la quasi-totalité de Global solutions, Insights et Analytics, ainsi que les droits de maintien de l'inscription, les droits de garde, les droits de services d'agent des transferts et les autres revenus liés à l'accès ou aux abonnements.
- **produit basé sur les opérations** : tous les autres revenus (notamment les frais de compensation et de négociation des titres de participation, titres à revenu fixe et dérivés, les frais de dépôt et de règlement de la CDS, et les frais d'inscription initiaux et supplémentaires).

Le tableau ci-après indique les objectifs de rendement seuil, cible et maximum qui ont été approuvés au début de l'année, nos résultats et le pointage calculé.

Malgré les circonstances extraordinaires occasionnées par la pandémie de COVID-19, le Groupe TMX a continué de réaliser de solides résultats financiers en 2020 et de dépasser les cibles pour l'ensemble des indicateurs de rendement. Le comité a approuvé une carte de pointage ayant un résultat final de 132,5 % de la cible (voir ci-dessous pour plus de détails). Aucun pouvoir discrétionnaire n'a été exercé.

	Seuil 50	Cible 100	Maximum 200	Résultats approuvés en 2020	Pointage	x	Pondéra- tion	=	Pointage pondéré	Pointage calculé
Bénéfice d'exploitation 70 %	344,9 (85 % de la cible)	405,8	466,7 (115 % de la cible)	426,5	134,0 %	x	70 %	=	93,8 %	132,5 %
Produit récurrent 15 %	415,0 (95 % de la cible)	436,8	458,6 (105 % de la cible)	448,3 %	152,7 %	x	15 %	=	22,9 %	
Produit basé sur les opérations 15 %	373,1 (90 % de la cible)	414,6	456,1 (110 % de la cible)	416,8	105,5	x	15 %	=	15,8 %	

Les résultats pour 2020 que nous avons utilisés dans la carte de pointage des attributions incitatives à court terme sont différents de ceux qui figurent à la page 42 et dans nos états financiers annuels de 2020. Aux fins de la carte de pointage, le comité a approuvé certains rajustements, plus amplement détaillés à la page 68. Ces rajustements ont occasionné une augmentation de 10,5 millions de dollars du bénéfice d'exploitation pour la carte de pointage.

Dans le cadre de son examen annuel, le comité a évalué nos résultats financiers préparés par rapport aux cibles prédéfinies, conformément aux PCGR, et a approuvé certains rajustements du bénéfice d'exploitation pour 2020. Le tableau ci-dessous présente les rajustements recommandés par la direction et que le comité a approuvés et leurs répercussions sur le financement de la carte de pointage.

	Bénéfice d'exploitation (\$M)	Pointage
Résultats présentés par TMX en 2020	415,9 \$	120,3 %
<i>Rajustements :</i>		
Coûts de la transaction avec AST Canada	1,7 \$	
Coûts nets de règlement des litiges	12,4 \$	
Réduction de la provision au titre des taxes à la consommation	-1,3 \$	
Diminution de la charge comptable liée au régime de retraite du chef de la direction	-2,3 \$	
Rajustements totaux	10,5 \$	
Résultats ajustés de 2020 pour la carte de pointage	426,5 \$	132,5 %

Les trois premiers rajustements correspondent aux rajustements apportés au résultat par action rajusté qui était divulgué publiquement tout au long de 2020. Ces rajustements sont généralement conformes à des éléments similaires ayant été rajustés dans les années précédentes relativement aux résultats de la carte de pointage. À titre d'exemple, en 2019, nous avons exclu les coûts liés à l'acquisition de Visotech, ainsi que les économies résultant de l'annulation de la rémunération du chef de la direction en raison de son départ à la retraite. En 2018, nous avons aussi rajusté la provision au titre des taxes à la consommation.

Attributions de 2020

Le tableau ci-après indique l'attribution incitative à court terme qui a été payée à chaque membre de la haute direction visé en 2020 par rapport à la cible et à 2019 (le financement de la carte de pointage de TMX en 2019 a été inférieur à la cible, soit 71,2 %).

Le comité a approuvé des paiements aux membres de la haute direction visés se situant entre 120 % et 140 % de la cible. La cible incitative et les attributions incitatives à court terme pour John McKenzie et Frank Di Liso incluent également des paiements relatifs aux fonctions intérimaires qu'ils ont assumées en 2020.

Se reporter à la page 47 pour un examen du rendement individuel de chaque membre de la direction visé en 2020.

	Salaire	x	Attributions incitatives cibles, exprimées en pourcentage du salaire	=	Attributions incitatives cibles	Attributions incitatives à court terme de 2020 min : 0 \$ max : 2x la cible	Par rapport à la cible	Par rapport à 2019
John McKenzie ¹	720 170 \$	x	100 %/150 %	=	860 300 \$	1 204 500 \$	+ 40 %	+ 315 %
Frank Di Liso	265 000 \$	x	40 %	=	106 000 \$	143 000 \$	+ 35 %	+ 117 %
Jay Rajarathinam	430 000 \$	x	125 %	=	537 500 \$	723 000 \$	+ 35 %	+ 92 %
Luc Fortin	415 000 \$	x	100 %	=	415 000 \$	500 000 \$	+ 20 %	+ 79 %
Cheryl Graden	340 000 \$	x	80 %	=	272 000 \$	380 000 \$	+ 40 %	+ 100 %

¹ John McKenzie était admissible à un incitatif cible de 100 % du salaire en tant que chef des finances et chef de la direction par intérim, et de 150 % du salaire en tant que chef de la direction.

Régime incitatif à long terme

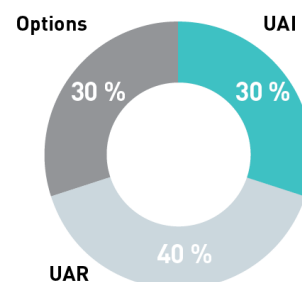
Les attributions incitatives à long terme sont attribuées sous forme d'UAR, d'UAI et d'options, comme il est indiqué dans le graphique ci-contre.

La composition de la rémunération incitative à long terme n'a pas changé en 2020 : les attributions ont été octroyées selon une pondération de 40 % d'unités d'actions liées au rendement, 30 % d'unités d'actions incessibles et 30 % d'options.

Au sujet des UAR, des UAI et des options

Le comité des ressources humaines peut à tout moment, après avoir obtenu l'approbation requise des organismes de réglementation ou des actionnaires, modifier ou suspendre les régimes d'UAR, d'UAI et d'options d'achat d'actions, ou encore y mettre fin, en totalité ou en partie. Le comité a approuvé, en collaboration avec le conseil, une augmentation de notre réserve d'options d'achat d'actions (approuvée par les actionnaires le 12 mai 2020) et en décembre 2020, il a approuvé certains changements administratifs à la documentation du régime. Se reporter à la page 73 pour obtenir d'autres renseignements sur les régimes.

Répartition cible des incitatifs à long terme pour 2020



	Unités d'actions fondées sur le rendement	Unités d'actions incessibles	Options
Qui participe?	Principalement les administrateurs ou les personnes occupant des postes plus élevés, mais le chef de la direction peut également autoriser des employés qui occupent des postes moins élevés à participer aux régimes.		
Mode de calcul du nombre d'unités ou d'options attribuées	Nous divisons le montant en dollars attribué sous forme d'UAR et d'UAI par le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'octroi.		Afin de calculer le nombre d'options attribuées, nous divisons le montant en dollars attribué sous forme d'options par une valeur calculée au moyen de la méthode Black-Scholes (se reporter à la page 76 pour des précisions).
Équivalents de dividendes	Les unités équivalant à des dividendes sont gagnées et réinvesties pendant la période d'acquisition.		Les options ne donnent pas droit à des équivalents de dividendes.
Cessibilité	Ne peuvent être transférées ou cédées qu'en cas de décès de l'employé.		
Acquisition	Les droits sont acquis 35 mois après la date d'octroi en fonction du rendement sur trois ans. Le nombre d'unités dont les droits sont acquis est calculé en multipliant les unités attribuées (plus les unités octroyées en tant qu'équivalents de dividendes) par un coefficient de rendement qui est déterminé par notre rendement total pour les actionnaires sur trois ans comparé au rendement d'un indice pertinent (se reporter à la page 70).	Les droits sont acquis 35 mois après la date d'octroi.	Les droits de 25 % des options liées à l'écoulement du temps sont acquis chaque année sur une période de quatre ans à compter du premier anniversaire de l'octroi.
Paiement	Le paiement final est effectué en espèces. Nous le calculons en multipliant les unités dont les droits sont acquis (plus les unités octroyées en tant qu'équivalents de dividendes) par le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition des droits.	Le paiement final est effectué en espèces. Nous le calculons en multipliant les unités attribuées (plus les unités octroyées en tant qu'équivalents de dividendes) par le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition des droits.	Les membres de la haute direction peuvent acheter des actions ordinaires du Groupe TMX au moyen de leurs options dont les droits ont été acquis (opération qui consiste à exercer des options). Le prix d'exercice d'une option correspond habituellement au cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'octroi. La valeur de l'option correspond à la différence entre son prix d'exercice (fixé au moment de l'octroi) et le cours d'une action du Groupe TMX au moment de l'exercice. Les options dont le prix d'exercice est supérieur au cours d'une action ordinaire du Groupe TMX n'ont aucune valeur (ces options sont désignées comme des options dévaluées ou des options en dehors du cours). Les options qui ne sont pas exercées expirent à la fin d'une période de 10 ans (sauf si des dates d'expiration antérieures sont prévues en cas de cessation d'emploi). Si la date d'expiration d'une option tombe au cours d'une période d'interdiction d'opérations ou en dehors d'une période de négociation (au sens donné à ces expressions dans le régime d'options d'achat d'actions), la date d'expiration sera habituellement reportée de dix jours ouvrables après la période d'interdiction ou à la période de négociation suivante.

Attributions de 2020

Le tableau ci-après présente les attributions incitatives à long terme octroyées à chaque membre de la haute direction visé pour 2020. Les attributions ont été octroyées le 20 février 2020.

Nous calculons le nombre d'UAR et d'UAI attribuées à chaque membre de la haute direction visé en divisant le montant en dollars attribué par 117,51 \$ (c'est-à-dire le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant la date d'octroi, soit le 20 février 2020). Nous utilisons une valeur calculée au moyen de la méthode de Black-Scholes de 10,32 \$ pour calculer le nombre d'options attribuées à chaque membre de la haute direction visé. Des précisions sont fournies à la page 76.

Les attributions incitatives à long terme pour 2020 indiquées comprennent les attributions spéciales d'UAR suivantes, en plus des attributions incitatives à long terme annuelles :

- John McKenzie : 750 000 \$ pour tenir compte de sa nomination au poste de chef de la direction par intérim;
- Frank Di Liso : 30 000 \$ pour tenir compte de ses responsabilités accrues pendant le mandat de John McKenzie à titre de chef de la direction par intérim;
- Cheryl Graden : 100 000 \$ pour tenir compte de son soutien lors du départ à la retraite du chef de la direction.

	Salaire	x	Attributions incitatives cibles, exprimées en pourcentage du salaire	=	Attributions incitatives cibles ¹	Attributions incitatives à long terme pour 2020	Types d'attributions		
							UAR 40 %	UAI 30 % ²	Options 30 %
John McKenzie	415 000	x	135 %	=	560 250	1 310 250	224 100	918 075 ¹	168 075
Frank Di Liso	220 000	x	45 %	=	99 000	129 000	39 600	59 700 ²	29 700
Jay Rajarathinam	430 000	x	125 %	=	537 500	537 500	215 000	161 250	161 250
Luc Fortin	415 000	x	120 %	=	498 000	498 000	199 200	149 400	149 400
Cheryl Graden	340 000	x	85 %	=	289 000	389 000	115 600	186 700 ²	86 700

¹ Basé sur le salaire au moment de l'attribution incitative à long terme octroyée le 20 février 2020.

² Comprend une attribution spéciale d'UAR.

Critères de rendement pour les attributions d'UAR

Date d'octroi : 20 février 2020

Date d'acquisition : 31 décembre 2022

Période d'évaluation du rendement : du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022

Fourchette du coefficient : de 0 à 200 % d'UAR

Mesure du rendement pour les attributions d'UAR

Le coefficient de rendement sera fondé sur le rendement total sur trois ans pour les actionnaires du Groupe TMX (exprimé sous forme de taux de croissance annuel composé sur la période d'évaluation du rendement) par rapport au rendement total seuil, cible et maximum de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé), en supposant le réinvestissement de dividendes, comme il est indiqué dans le tableau ci-après.

Seuil 0	Cible 100	Maximum 200
15 points de pourcentage en deçà du rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) pour la période d'évaluation du rendement	Correspond au rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) pour la période d'évaluation du rendement	15 points de pourcentage au-dessus du rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) pour la période d'évaluation du rendement

Si le rendement se situe entre le seuil et le maximum, nous calculerons le coefficient de rendement au moyen d'une interpolation linéaire. Si le rendement total pour les actionnaires du Groupe TMX est supérieur à celui de l'indice composé S&P/TSX, mais qu'il est négatif au cours de la période d'évaluation du rendement, le coefficient de rendement sera plafonné à 100 %.

Nous sommes d'avis que l'indice composé S&P/TSX est un indice de référence raisonnable, car il rend compte du marché des capitaux propres canadien dans son ensemble. Le Groupe TMX fait partie des sociétés incluses dans l'indice.

Païement des UAR attribuées pour 2018

Date d'octroi : 22 février 2018

Prix d'attribution : 76,28 \$

Date d'acquisition : 22 janvier 2021

Période d'évaluation du rendement : du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020

Le tableau ci-après présente la valeur des UAR attribuées le 22 février 2018 dont les droits ont été acquis le 22 janvier 2021. Veuillez vous reporter ci-dessous pour des précisions concernant le calcul du paiement.

	Valeur des UAR attribuées pour 2018	Nombre d'UAR attribuées	+	Nombre d'UAR reçues à titre d'équivalents de dividendes	x	Coefficient de rendement des UAR voir ci-dessous	x	Cours des actions du Groupe TMX à la TSX pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement l'acquisition des droits	=	Païement	Païement exprimé en pourcentage de la valeur des attributions
John McKenzie	130 680 \$	1 713	+	134	x	200 %	x	126,36 \$	=	466 733 \$	357 %
Frank Di Liso	33 000 \$	433	+	34	x	200 %	x	126,36 \$	=	117 977 \$	357 %
Jay Rajarathinam	150 645 \$	1 975	+	154	x	200 %	x	126,36 \$	=	538 119 \$	357 %
Luc Fortin	127 050 \$	1 666	+	130	x	200 %	x	126,36 \$	=	453 927 \$	357 %
Cheryl Graden	95 370 \$	1 250	+	98	x	200 %	x	126,36 \$	=	340 582 \$	357 %

Façon dont nous avons calculé le paiement

Nous avons calculé le paiement à la fin de la période d'évaluation du rendement en deux étapes :

- nous avons calculé le nombre d'unités dont les droits ont été acquis en multipliant les unités attribuées (plus les unités gagnées en tant qu'équivalents de dividendes) par le coefficient de rendement;
- nous avons ensuite multiplié le nombre d'unités dont les droits ont été acquis par le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition des droits.

Façon dont nous avons calculé le coefficient de rendement

Le coefficient de rendement était de 200 %, fondé sur le rendement total sur trois ans pour les actionnaires du Groupe TMX du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020 (exprimé sous forme d'un taux de croissance annuel composé sur la période d'évaluation du rendement), en comparaison avec le rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) au cours de la même période, en supposant le réinvestissement de dividendes.

Seuil	Cible	Maximum
0	100	200
15 points de pourcentage en deçà du rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) pour la période d'évaluation du rendement	Rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) pour la période d'évaluation du rendement : 6,0 %	15 points de pourcentage ou plus au-dessus du rendement total de l'indice composé S&P/TSX (taux de croissance annuel composé) pour la période d'évaluation du rendement

Rendement total sur trois ans pour les actionnaires du Groupe TMX (taux de croissance annuel composé) :

25,2 %

Il s'agit de 19,2 points de pourcentage au-dessus de la cible, ce qui a donné lieu à un coefficient de rendement de

200 %

Païement des UAI attribuées pour 2018

Le tableau ci-après présente la valeur de paiement des UAI attribuées le 22 février 2018 dont les droits ont été acquis le 22 janvier 2021. La valeur de paiement des UAI est fondée sur le nombre d'unités attribuées (plus les unités gagnées en tant qu'équivalents de dividendes), multiplié par le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition des droits.

	Valeur des UAI attribuées pour 2018	Nombre d'UAI attribuées	+	Nombre d'UAI reçues à titre d'équivalents de dividendes	x	Cours des actions du Groupe TMX à la TMX pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement l'acquisition des droits	=	Païement	Païement exprimé en pourcentage de la valeur des attributions
John McKenzie	130 680 \$	1 713	+	134	x	126,36 \$	=	233 367 \$	179 %
Frank Di Liso	33 000 \$	433	+	34	x	126,36 \$	=	58 989 \$	179 %
Jay Rajarathinam	150 645 \$	1 975	+	154	x	126,36 \$	=	269 059 \$	179 %
Luc Fortin	127 050 \$	1 666	+	130	x	126,36 \$	=	226 964 \$	179 %
Cheryl Graden	95 370 \$	1 250	+	98	x	126,36 \$	=	170 291 \$	179 %

Options exercées en 2020

Le tableau ci-après indique le nombre d'options que les membres de la haute direction visés ont exercées en 2020. Le gain correspond à la différence entre le prix d'exercice de l'option et le cours en vigueur d'une action du Groupe TMX à la TSX au moment de l'exercice.

	Date d'octroi	Nombre d'options	Prix d'exercice	Gain
John McKenzie ¹	13 février 2014	8 671	50,15 \$	667 159 \$
Frank Di Liso	23 février 2016	1 403	40,14 \$	126 074 \$
Luc Fortin	12 août 2016	3 806	60,73 \$	264 392 \$
	23 février 2017	9 794	72,23 \$	561 409 \$
	22 février 2018	7 779	76,28 \$	411 149 \$
	25 février 2019	4 274	83,93 \$	192 778 \$
Jay Rajarathinam	23 février 2017	5 000	72,23 \$	290 211 \$

¹ M. McKenzie a exercé des options qui devaient expirer le 12 février 2021.

Renseignements supplémentaires sur le régime d'options d'achat d'actions

- Le comité des ressources humaines administre le régime d'options d'achat d'actions pour le compte du conseil, conformément aux exigences de la TSX et de toutes les lois applicables.
- Le comité établit le calendrier d'acquisition et la durée des options.
- Nous ne fournissons aucune aide financière aux participants afin qu'ils exercent leurs options.
- Se reporter à la rubrique « *Dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle* » à la page 82 pour obtenir de plus amples renseignements sur ce qu'il advient des options dont les droits sont acquis et de celles dont les droits ne sont pas acquis lorsqu'un membre de la haute direction visé cesse de travailler pour le Groupe TMX.

Titres pouvant être émis aux termes du régime

	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options d'achat d'actions en cours	Prix d'exercice moyen pondéré des options d'achat d'actions en cours	Durée contractuelle restante	Nombre de titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres
Au 31 décembre 2020				
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres (régime d'options d'achat d'actions du Groupe TMX)	1 205 874	79,27 \$	5,47 ans	2 422 574

Activité en 2020

- 240 183 options attribuées
- 140 693 options annulées
- 540 590 options exercées et actions émises

Limites du régime

- Nombre maximal d'actions du Groupe TMX pouvant être émises aux termes du régime d'options sur actions : 3 947 180 (soit environ 7 % du nombre total d'actions en circulation au 31 décembre 2020).
- Nombre maximal d'actions du Groupe TMX émises à un même participant : 5 % du nombre total d'actions en circulation.
- Nombre maximal d'actions du Groupe TMX émises à l'ensemble des initiés au cours de toute période d'un an : 10 % du nombre total d'actions en circulation
- Nombre maximal d'actions du Groupe TMX pouvant être émises à l'ensemble des initiés : 10 % du nombre total d'actions en circulation

	2019		2020	
État du régime	% du nombre total d'actions en circulation.		% du nombre total d'actions en circulation.	
au 31 décembre	Nbre		Nbre	
Actions émises à l'exercice d'options	2 061 730	3,7 %	2 602 320	4,6 %
Options attribuées et en cours	1 646 974	2,9 %	1 205 874	2,1 %
Options disponibles aux fins d'attributions futures	620 578	1,1 %	2 422 574	4,3 %
Total	4 329 282	7,7 %	6 230 768	11,1 %

Taux d'épuisement, offre excédentaire et dilution

	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'épuisement	1,2 %	1,1 %	0,7 %	0,7 %	0,4 %
Nombre total d'options attribuées au cours de l'année, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré d'actions du Groupe TMX en circulation					
Offre excédentaire	6,3 %	5,6 %	4,9 %	4,0 %	6,4 %
Nombre d'options en cours plus les options disponibles aux fins d'attribution, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions du Groupe TMX en circulation					
Dilution	3,2 %	3,4 %	3,1 %	2,9 %	2,1 %
Nombre d'options en cours, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions du Groupe TMX en circulation					

Pour apporter des changements au régime

Le conseil doit obtenir l'approbation des actionnaires pour apporter les changements suivants au régime :

- l'augmentation du nombre d'actions du Groupe TMX qui sont réservées pour émission dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions ou la suppression ou le dépassement de la limite de participation d'un initié en vertu du régime;
- la réduction du prix d'exercice d'une option (y compris l'annulation d'une option et sa réémission à un prix d'exercice réduit au même participant);
- l'ajout d'une catégorie de personnes admissibles à adhérer au régime (sauf si le régime l'autorise déjà);
- la prolongation de la durée de validité d'une nouvelle option au-delà de sa date d'expiration initiale (sauf si le régime l'autorise déjà);
- l'autorisation d'émettre des unités d'actions différées ou des unités d'actions incessibles ou de prendre toute autre mesure en conséquence de laquelle des participants recevraient des actions du Groupe TMX sans remise d'une contrepartie en espèces au Groupe TMX;
- l'autorisation du transfert ou de la cession d'options octroyées aux termes du régime d'options d'achat d'actions (sauf dans le cas du décès d'un participant, ce qui est déjà autorisé par le régime).
- modifier ou supprimer une ou plusieurs dispositions modificatives décrites dans notre régime d'options d'achat d'actions.

Le conseil ou le comité des ressources humaines peut apporter les changements suivants au régime sans obtenir au préalable l'approbation des actionnaires, pour autant que ces changements fassent l'objet de l'examen ou de l'approbation requis des organismes de réglementation :

- mettre fin au régime
- modifier les dispositions d'acquisition des droits des options en cours;
- ajouter ou modifier toute disposition prévoyant une forme d'aide financière dans le cadre du régime;
- apporter les ajustements nécessaires quant aux actions pouvant être émises ou quant à l'exercice des options en cours advenant un fractionnement d'actions, un versement de dividendes en actions, un regroupement ou un échange d'actions, une fusion, un regroupement ou une scission partielle, toute autre distribution des actifs du Groupe TMX aux actionnaires (autre que le versement de dividendes en espèces ordinaires) ou toute autre modification du capital-actions qui touche les actions du Groupe TMX;
- apporter des modifications visant à rendre le régime conforme aux exigences législatives ou réglementaires;
- effectuer d'autres changements d'ordre administratif.

Modifications apportées aux régimes en 2020

Le 12 mai 2020, les actionnaires de TMX ont approuvé les modifications suivantes au régime d'options d'achat d'actions :

- une augmentation du nombre d'actions réservées pour émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions;
- une disposition supplémentaire aux termes de laquelle le conseil ou le comité des ressources humaines ne pourra pas, sans l'approbation des actionnaires, modifier ou supprimer les dispositions modificatives de notre régime d'options d'achat d'actions.

En conséquence, le nombre d'actions du Groupe TMX réservées pour émission dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions a augmenté de 1 901 486 actions du Groupe TMX supplémentaires, ce qui reconstitue une partie des actions réservées dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions. Le nombre total d'actions du Groupe TMX réservées pour émission dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions s'élève à 3 947 180, soit environ 7 % du total des actions du Groupe TMX en circulation au 31 décembre 2020].

Nous avons aussi apporté des modifications d'ordre administratif à nos régimes d'options d'achat d'actions, d'UAI et d'UAR en décembre 2020, notamment :

- l'élimination de toute incertitude concernant l'interprétation de la date de résiliation (au sens des régimes) et la clarification du traitement des attributions en cours lorsqu'un participant quitte le Groupe TMX;
- la certitude que les participants aux régimes ne recevront jamais un montant inférieur à celui qui est exigé par les lois relatives aux normes du travail applicables;
- la confirmation que dans l'éventualité où l'on modifierait ou l'on résilierait les régimes, cela ne constituera pas un congédiement déguisé de tout participant à l'égard de son emploi.

Les modifications apportées en décembre au régime d'options d'achat d'actions ne requéraient pas l'approbation des actionnaires et ont été approuvées par le comité des ressources humaines et le conseil.

Régime d'UAD à l'intention des hauts dirigeants du Groupe TMX

Tous les membres de la haute direction peuvent choisir de convertir en UAD la totalité ou une partie de leurs attributions incitatives à court terme. Les UAD peuvent être rachetées contre le versement d'une somme en espèces seulement si le membre de la haute direction part à la retraite ou quitte la société.

Les membres de la haute direction peuvent convertir une somme égale à deux fois le salaire annuel, plus la somme nécessaire pour respecter les exigences en matière d'actionnariat dans le cas des membres de la haute direction et certains hauts dirigeants sélectionnés (veuillez consulter la page 60 pour de plus amples renseignements sur les exigences en matière d'actionnariat).

Nous calculons le nombre d'UAD attribuées en divisant le montant en dollars que le membre de la haute direction reporte par le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date de report. Les UAD gagnent des équivalents de dividendes qui sont crédités en tant qu'unités supplémentaires au même taux que celui des dividendes versés sur des actions ordinaires du Groupe TMX.

Si des UAD sont rachetées, nous calculons le paiement en multipliant les unités attribuées (plus les unités gagnées en tant qu'équivalents de dividendes) par le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date de rachat (cinq jours de bourse pour les UAD attribuées avant 2010).

Le comité des ressources humaines peut à tout moment modifier, suspendre ou résilier le régime d'UAD, en tout ou en partie, sous réserve de l'approbation des organismes de réglementation ou des actionnaires, s'il y a lieu.

Détail de la rémunération

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération totale des membres de la haute direction visés pour les trois derniers exercices clos le 31 décembre.

		Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération gagnée en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres- Régime incitatif annuel (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Tout autre élément de rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
John McKenzie Chef de la direction	2020	540 625	1 142 175	168 075	1 204 500	1 252 635	184 945	4 492 955
	2019	415 000	392 175	168 075	290 500	364 196	4 258	1 634 204
	2018	385 154	261 360	134 640	365 000	498 559	3 965	1 648 678
Frank Di Liso Chef des finances par intérim et vice-président, financement d'entreprise et administration	2020	220 000	99 300	29 700	143 000	22 000	49 248	563 248
	2019	213 750	59 850	25 650	66 000	21 375	3 334	389 959
	2018	190 000	66 000	34 000	100 000	19 000	3 273	412 273
Jay Rajarathinam Président de la CDCC et de la CDS; chef de la technologie et des opérations	2020	430 000	376 250	161 250	723 000	64 500	417 998	2 172 998
	2019	430 000	376 250	161 250	376 250	64 500	346 248	1 754 498
	2018	415 000	301 290	155 210	595 000	62 250	342 794	1 871 544
Luc Fortin Président et chef de la direction de la Bourse de Montréal et chef, activités globales de négociation	2020	415 000	348 600	149 400	500 000	62 250	11 443	1 486 693
	2019	400 000	336 000	144 000	280 000	60 000	10 106	1 230 106
	2018	368 865	254 100	130 900	368 800	55 330	8 870	1 186 865
Cheryl Graden Première vice-présidente, chef du groupe des affaires juridiques et commerciales, de la gestion des risques d'entreprise et des relations gouvernementales, et secrétaire générale	2020	340 000	302 300	86 700	380 000	51 000	4 780	1 164 780
	2019	340 000	202 300	86 700	190 400	51 000	3 883	874 283
	2018	340 000	190 740	98 260	340 000	51 000	3 781	1 023 781
Lou Eccleston Ancien chef de la direction	2020	41 250	0	0	0	6 188	16 318	63 756
	2019	990 000	1 906 100	816 900	1 039 500	148 500	29 154	4 930 154
	2018	825 000	1 497 375	771 375	1 546 875	123 750	726 958	5 491 333

Ancien chef de la direction

Lou Eccleston a pris sa retraite le 10 janvier 2020. Il a cessé de recevoir son salaire et de participer aux régimes d'avantages sociaux et de retraite le 10 janvier 2020. Son régime d'avantages sociaux américains bonifié se poursuit jusqu'en juillet 2022. Ses attributions d'UAI et d'UAR de 2017 ont été versées après qu'elles ont été acquises le 23 janvier 2020, conformément au calendrier initial. Ses attributions d'UAI et d'UAR de 2018 et de 2019 ont été annulées. Ses options d'achat d'actions continuent d'être acquises et peuvent être exercées dans le cadre du régime de retraite, à l'exception de son attribution d'options au rendement de 2017, qui a été annulée. Ses UAD ont été rachetées à la date d'anniversaire de sa retraite, conformément à son contrat d'emploi initial et aux exigences en matière d'actionnariat à la retraite.

Salaire

Les salaires ont été calculés au prorata, le cas échéant.

- Le salaire de John McKenzie est passé de 415 000 \$ à 750 000 \$ au moment de sa nomination au poste de chef de la direction. Son indemnité pour son temps à titre de chef de la direction par intérim (179 545 \$) en 2020 est incluse à la rubrique « tout autre élément de rémunération ».
- L'indemnité de Frank Di Liso pour son temps de à titre de chef des finances par intérim (45 000 \$) en 2020 est incluse à la rubrique « tout autre élément de rémunération ».

Attributions fondées sur des actions

Comprend les UAR et les UAI. Nous calculons le nombre d'unités attribuées en divisant le montant en dollars par le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution.

- L'attribution de M. McKenzie comprend son attribution annuelle d'UAR et d'UAI de 392 175 \$ ainsi qu'une attribution d'UAR non récurrente de 750 000 \$ pour tenir compte de sa nomination au poste de chef de la direction par intérim.
- L'attribution de M. Di Liso comprend son attribution annuelle d'UAR et d'UAI de 69 300 \$ ainsi qu'une attribution d'UAR non récurrente de 30 000 \$ pour tenir compte des responsabilités accrues qu'il a assumées au cours du mandat intérimaire de John McKenzie.
- L'attribution de M^{me} Graden comprend son attribution annuelle d'UAR et d'UAI de 202 300 \$ ainsi qu'une attribution d'UAR non récurrente de 100 000 \$ pour tenir compte de son soutien lors du départ à la retraite du chef de la direction.

	Attribution	Date d'attribution	Prix d'attribution
2020	UAR et UAI	20 février	117,51 \$
2019	UAR et UAI	25 février	83,93 \$
	UAR et UAI (ancien chef de la direction)	7 mars ¹	83,17 \$
2018	UAR et UAI	22 février	76,28 \$

Attributions fondées sur des options

Nous avons calculé la juste valeur à la date d'octroi des attributions à l'aide des données présentées dans le tableau ci-contre.

	Attribution	Date d'octroi	Prix d'exercice	Juste valeur comptable
2020	Options	20 février	117,51 \$	10,32 \$
2019	Options	25 février	83,93 \$	8,42 \$
	Options (ancien chef de la direction)	7 mars ¹	83,17 \$	
2018	Options	22 février	76,28 \$	8,41 \$

¹ Les attributions d'UAR, d'UAI et d'options pour 2019 de Lou Eccleston ont été octroyées plus tard, par suite de l'approbation de son contrat de travail modifié en mars 2019.

Calcul de la juste valeur des options

Pour calculer la juste valeur des options, nous utilisons la méthode Black-Scholes et nous tenons compte des hypothèses suivantes (qui sont les mêmes que celles que nous utilisons aux fins comptables) :

	Date d'attribution	Durée prévue (années)	Volatilité prévue	Taux d'intérêt sans risque	Rendement en dividendes prévu
2020	20 février	2 à 5	De 13,9 à 14,5 %	De 1,67 à 1,72 %	2,2 %
2019	25 février	2 à 5	De 16,5 à 17,4 %	De 2,16 à 2,21 %	3,0 %
	7 mars (ancien chef de la direction)				
2018	22 février	2 à 5	De 16,8 à 17,5 %	De 2,16 à 2,45 %	2,6 %

Régime incitatif annuel

- Le montant indiqué pour John McKenzie en 2020 inclut également une prime versée pour tenir compte de son temps à titre de chef de la direction par intérim.
- Le montant indiqué pour Frank Di Liso en 2020 inclut également une prime versée pour tenir compte de la période pendant laquelle il a agi à titre de chef des finances par intérim. M. Di Liso a choisi de reporter 50 % de son attribution incitative à court terme de 2019 en UAD.
- Le montant indiqué pour Jay Rajarathinam en 2020 inclut une attribution incitative à court terme de 395 000 \$ et une autre somme de 200 000 \$ liée à son régime incitatif personnel précédent. M. Rajarathinam a choisi de reporter 50 % de son attribution incitative à court terme de 2019 en UAD.
- Cheryl Graden a choisi de reporter 35 % de son attribution incitative à court terme de 2018 en UAD.

Valeur du régime de retraite

La rémunération diffère selon le membre de la haute direction visé. Veuillez consulter les tableaux sur les régimes de retraite à partir de la page 80. John McKenzie participe au volet à prestations déterminées du régime de retraite enregistré non contributif du Groupe TMX. L'augmentation de la valeur du régime de retraite en 2020 est le résultat de son augmentation de salaire relative à sa nomination au poste de chef de la direction. Le 31 décembre 2020, des changements ont été apportés à la participation de M. McKenzie au régime de retraite enregistré du Groupe TMX afin de passer du volet à prestations déterminées au volet à cotisations déterminées du régime (se reporter à la page 80 pour de plus amples détails).

Autre rémunération

Celle-ci comprend :

- les primes d'assurance-vie temporaire, d'assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels souscrites et d'autres avantages indirects au profit des membres de la haute direction visés;
- les cotisations de l'employeur au régime d'actionnariat des employés;

Lou Eccleston a également reçu ce qui suit :

- 2020 : 16 220 \$ pour des conseils fiscaux.
- 2019 : 26 958 \$ pour des conseils fiscaux.
- 2018 : une indemnité de change de 701 282 \$ relativement à sa rémunération au comptant de 2018 qui a été versée en février 2019 (calculée en fonction du taux de change moyen entre le dollar canadien et le dollar américain de 2018 de 1,00 \$ CA = 0,772 \$ US) et 23 641 \$ pour des conseils fiscaux.

John McKenzie a également reçu ce qui suit :

- 2020 : une indemnité pécuniaire de 179 545 \$ pour son temps à titre de chef de la direction par intérim (ce montant était basé sur 25 000 \$ par mois pour la période où il était en fonction du 10 janvier au 16 août 2020).

Frank Di Liso a également reçu ce qui suit :

- 2020 : une indemnité pécuniaire de 45 000 \$ pour son temps à titre de chef des finances par intérim (ce montant était basé sur 10 000 \$ par mois pour la période où il était en fonction du 17 août au 31 décembre 2020).

Jay Rajarathinam a également reçu ce qui suit :

- 2020 : un paiement supplémentaire de 394 236 \$ a été approuvé par le conseil pour garantir que sa rémunération totale demeure concurrentielle par rapport au marché mondial, et 15 342 \$ pour des conseils fiscaux.
- 2019 : un paiement supplémentaire de 320 000 \$ a été approuvé par le conseil pour garantir que sa rémunération totale demeure concurrentielle par rapport au marché mondial, et 19 472 \$ pour des conseils fiscaux.
- 2018 : une attribution fondée sur le rendement de 320 000 \$ pour ce qu'il a accompli pour aider à transformer le Groupe TMX et en reconnaissance de ses nouvelles responsabilités à titre de président de la CDS et de la CDCC et 18 869 \$ pour des conseils fiscaux.

Attributions aux termes des régimes incitatifs

Le tableau ci-après présente toutes les attributions incitatives à long terme en cours au 31 décembre 2020. Il n'inclut pas les UAD que les membres de la haute direction ont reçues parce qu'ils ont choisi de reporter leur attribution incitative à court terme. Voir la page 60 pour de plus amples renseignements et une liste de toutes les UAD en cours.

Attributions fondées sur des options

La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'exercice de l'option et 127,14 \$ (soit le cours de clôture d'une action du Groupe TMX le 31 décembre 2020).

Attributions fondées sur des actions

Nous calculons la valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis, ou dont les droits ont été acquis mais qui n'ont pas été payées ni distribuées, en multipliant le nombre d'unités par 126,62 \$ (soit le cours moyen pondéré d'une action ordinaire pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2020). Les UAR supposent un rendement qui tombe sous le seuil et un paiement de 0 \$. Dans le cas où nous savons quel est le paiement des attributions fondées sur des actions (par exemple, les attributions dont les droits ont été acquis et qui ont été payées au début de l'année 2021), nous avons tenu compte du montant réel des paiements.

Attributions fondées sur des options

Attributions fondées sur des actions

	Date d'octroi	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options d'achat d'actions	Date d'expiration des options d'achat d'actions	Valeur des options dans le cours non exercées	Date d'octroi	Type d'attribution	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ni distribuées)
John McKenzie	12 févr. 2015	9 920	47,12 \$	11 févr. 2025	793 798 \$	11 juil. 2016	UAD	1 370		173 407 \$
	23 févr. 2016	9 987	40,14 \$	22 févr. 2026	868 869 \$	22 févr. 2018 ¹	UAI	1 847	233 367 \$	
	23 févr. 2017	13 994	72,23 \$	22 févr. 2027	768 411 \$		UAR	1 847	466 733 \$	
	22 févr. 2018	16 012	76,28 \$	21 févr. 2028	814 370 \$	25 févr. 2019	UAI	2 100	265 957 \$	
	25 févr. 2019	19 958	83,93 \$	24 févr. 2029	862 385 \$		UAR	2 800	-	
	20 févr. 2020	16 286	117,51 \$	19 févr. 2030	156 834 \$	20 févr. 2020	UAI	1 461	185 029 \$	
Frank Di Liso							UAR	1 949	-	
						20 févr. 2020 ³	UAI	6 522	825 773 \$	
	23 févr. 2017	2 009	72,23 \$	22 févr. 2027	110 314 \$	22 févr. 2018 ¹	UAI	467	58 989 \$	
	22 févr. 2018	4 036	76,28 \$	21 févr. 2028	205 271 \$		UAR	467	117 977	
	25 févr. 2019	3 047	83,93 \$	24 févr. 2029	131 661 \$	25 févr. 2019	UAI	321	40 630 \$	
	20 févr. 2020	2 878	117,51 \$	19 févr. 2030	27 715 \$		UAR	427	-	
Jay Rajarathinam						20 févr. 2020 ³	UAI	519	65 731 \$	
							UAR	344	-	
	23 févr. 2017	7 278	72,23 \$	22 févr. 2027	399 635 \$	22 févr. 2018 ¹	UAI	2 129	269 059 \$	
	22 févr. 2018	13 840	76,28 \$	21 févr. 2028	703 902 \$		UAR	2 129	538 119	
	25 févr. 2019	19 150	83,93 \$	24 févr. 2029	827 472 \$	25 févr. 2019	UAI	2 014	255 069 \$	
	20 févr. 2020	15 625	117,51 \$	19 févr. 2030	150 469 \$		UAR	2 687	-	
Luc Fortin						20 févr. 2020	UAI	1 402	177 524 \$	
							UAR	1 870	-	
	23 févr. 2017	3 264	72,23 \$	22 févr. 2027	179 226 \$	22 févr. 2018 ¹	UAI	1 796	226 964 \$	
	22 févr. 2018	7 778	76,28 \$	21 févr. 2028	395 589 \$		UAR	1 796	453 927 \$	
	25 févr. 2019	12 822	83,93 \$	24 févr. 2029	554 039 \$	25 févr. 2019	UAI	1 799	227 849 \$	
	20 févr. 2020	14 477	117,51 \$	19 févr. 2030	139 414 \$		UAR	2 399	-	
Cheryl Graden						20 févr. 2020	UAI	1 299	164 456 \$	
							UAR	1 732	-	
	23 févr. 2016	3 743	40,14 \$	22 févr. 2026	325 641 \$	22 févr. 2018 ¹	UAI	1 348	170 291 \$	-
	23 févr. 2017	5 799	72,23 \$	22 févr. 2027	318 423 \$		UAR	1 348	340 582 \$	-
	22 févr. 2018	11 688	76,28 \$	21 févr. 2028	594 452 \$	25 févr. 2019	UAI	1 083	137 161 \$	-
	25 févr. 2019	10 300	83,93 \$	24 févr. 2029	445 063 \$		UAR	1 444	-	-
	20 févr. 2020	8 401	117,51 \$	19 févr. 2030	80 902 \$	20 févr. 2020 ³	UAI	1 624	205 602 \$	-
							UAR	1 006	-	-

Attributions fondées sur des options

Attributions fondées sur des actions

	Date d'octroi	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options d'achat d'actions	Date d'expiration des options d'achat d'actions	Valeur des options dans le cours non exercées	Date d'octroi	Type d'attribution	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ni distribuées)
Lou Eccleston ⁴	17 nov. 2014	67 500	53,00 \$	9 janv. 2023	5 004 450 \$	12 févr. 2015	UAD	6 266	796 016 \$	
	12 févr. 2015	107 822	47,12 \$	9 janv. 2023	8 627 916 \$					
	23 févr. 2017	75 927	72,23 \$	9 janv. 2023	4 169 152 \$					
	22 févr. 2018	45 860	76,28 \$	9 janv. 2023	2 332 440 \$					
	7 mars 2019	72 765	83,17 \$	5 juin 2023	3 199 477 \$					

¹ Attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis en janvier 2021

Les droits des UAI et des UAR attribués le 22 février 2018 ont été acquis le 22 janvier 2021. Afin de vous fournir des renseignements complets, nous indiquons les montants réellement versés au lieu d'utiliser les hypothèses standards au 31 décembre 2020. Celles-ci ont été rachetées en utilisant 126,36 \$, soit le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition des droits, et un coefficient de rendement pour les UAR de 200 %.

² Attribution d'UAI au chef de la direction par intérim

Pour tenir compte de sa nomination au poste de chef de la direction par intérim, M. McKenzie a reçu une attribution d'UAI de 750 000 \$ le 20 février 2020. L'attribution sera acquise par parts égales réparties sur une période de trois ans. La première part a été acquise le 31 décembre 2020 et payée en janvier 2021 (272 497 \$, calculée en utilisant 126,62 \$, soit le cours moyen pondéré de nos actions ordinaires pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2020).

³ Attributions d'UAI supplémentaires

Frank Di Liso et Cheryl Graden ont reçu des attributions non récurrentes d'UAI en plus de leur attribution relative au régime incitatif à long terme annuelle (30 000 \$ pour Frank Di Liso et 100 000 \$ pour Cheryl Graden), assorties des mêmes modalités que leur attribution annuelle d'UAI.

⁴ Ancien chef de la direction

Lou Eccleston a perdu ses attributions d'UAI et d'UAR pour 2018 et 2019 lors de son départ à la retraite. Ses options d'achat d'actions ont continué d'être acquises et peuvent être exercées dans le cadre du régime de retraite, à l'exception de ses options au rendement de 2017 qu'il a aussi perdues. Ses UAD ont été rachetées à la date d'anniversaire de sa retraite, conformément à son contrat d'emploi initial et aux exigences en matière d'actionnariat à la retraite (en utilisant 127,04 \$, qui était le cours moyen pondéré d'une action ordinaire pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement le 10 janvier 2021).

Attributions aux termes des régimes incitatifs – valeur à l'acquisition des droits acquis ou valeur gagnée en 2020

Le tableau ci-après inclut :

- en ce qui concerne les attributions fondées sur des options : le gain que les membres de la haute direction visés auraient reçu s'ils avaient exercé toutes les options dont les droits ont été acquis en 2020 à la date d'acquisition de ces droits;
- en ce qui concerne les attributions fondées sur des actions :
 - pour tous les membres de la haute direction visés, cela comprend la valeur des UAI et des UAR attribuées le 22 février 2018 et dont les droits ont été acquis le 22 janvier 2021 (période d'évaluation du rendement terminée le 31 décembre 2020)
 - pour John McKenzie, cela comprend la valeur de ses UAI et UAR de 2018 (700 100 \$), plus la première tranche des UAI attribuées le 20 février 2020 e reconnaissance de son mandat de chef de la direction par intérim dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2020 (272 497 \$)
- en ce qui concerne les attributions non fondées sur des actions : l'attribution incitative à court terme pour 2020, qui a été versée le 26 février 2021.

Régime incitatif à long terme (voir page 69)

	Attributions basées sur des options - valeur à l'acquisition au cours de l'exercice	Attributions fondées sur des actions - valeur à l'acquisition au cours de l'exercice
John McKenzie	653 775 \$	972 597 \$
Frank Di Liso	214 414 \$	176 966 \$
Jay Rajarathinam	462 917 \$	807 178 \$
Luc Fortin	497 260 \$	680 891 \$
Cheryl Graden	607 110 \$	510 872 \$
Lou Eccleston	5 126 903 \$	-

Régime incitatif à court terme (voir page 66)

Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres — valeur gagnée au cours de l'exercice
1 204 500 \$
143 000 \$
723 000 \$
500 000 \$
380 000 \$
-

Avantages de retraite

Nous offrons des avantages de retraite aux membres de la haute direction visés au moyen du régime de retraite enregistré du Groupe TMX. Le régime de retraite comprend à la fois un volet à *prestations déterminées* et un volet à *cotisations déterminées*.

Prestations déterminées

- volet à prestations déterminées du régime de retraite agréé non contributif du Groupe TMX
- fermé aux nouveaux participants en 2009
- membres de la haute direction visés qui participent : John McKenzie

La Loi de l'impôt sur le revenu (Canada) limite les prestations de retraite qui peuvent être versées par les régimes de retraite à prestations déterminées. Nous avons un régime complémentaire pour compléter les prestations gagnées aux termes du régime à prestations déterminées. Le régime complémentaire est financé aux termes d'une convention de retraite.

Le volet à prestations déterminées du régime de retraite et le régime complémentaire fournissent des prestations annuelles. Les prestations annuelles totales sont plafonnées à 100 % du salaire définitif du membre de la haute direction et sont calculées comme suit :

Nombre d'années décomptées x (2 % x la moyenne des trois meilleures années consécutives de gains ouvrant droit à pension). Gains ouvrant droit à pension = salaire majoré des primes incitatives à court terme, le montant des primes étant plafonné à 50 % du salaire, à partir de 2006.

L'âge normal de la retraite est 65 ans, mais les membres de la haute direction peuvent choisir de prendre leur retraite :

- avant 65 ans s'ils sont âgés d'au moins 60 ans, ou au moment où la somme de l'âge et des années de service égale 85. Ils recevront des prestations complètes;
- à compter du premier jour du mois suivant leur 55^e anniversaire. Le montant des prestations sera réduit de 0,25 % pour chaque mois entre la date du départ à la retraite anticipée et l'âge de 60 ans (ou le moment où la somme de l'âge et des années de service égale 85).

Les prestations annuelles sont payables la vie durant. Si le membre de la haute direction décède, son conjoint survivant recevra 60 % des prestations annuelles sa vie durant. S'il n'y a pas de conjoint survivant, les prestations sont garanties pendant une période de 120 mois. De plus, les membres de la haute direction sont assurés de recevoir la valeur la plus élevée entre :

- la valeur capitalisée de leurs prestations constituées;
- le montant correspondant à 10 % de leurs gains ouvrant droit à pension accumulés chaque année, avec les intérêts.

Changements apportés aux prestations définies de John McKenzie

Le 31 décembre 2020, des changements ont été apportés à la participation de M. McKenzie au régime de retraite enregistré du Groupe TMX afin de passer du volet à prestations déterminées au volet à cotisations déterminées du régime. Il cessera d'accumuler des prestations de retraite futures aux termes du volet à prestations déterminées du régime de retraite enregistré du Groupe TMX et du régime complémentaire, avec prise d'effet le 31 décembre 2022. De plus, la moyenne des trois meilleures années consécutives de gains ouvrant droit à pension utilisée pour déterminer la prestation annuelle totale du membre de la direction sera gelée au 31 décembre 2022. Il participera au volet à cotisations déterminées du régime de retraite enregistré du groupe TMX et au régime d'épargne non enregistré pour toute cotisation excédant les limites prévues par la loi en matière de retraite, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023.

Obligation au titre des prestations déterminées

Le tableau ci-après indique les prestations annuelles totales estimatives payables à John McKenzie aux termes du volet à prestations définies des régimes de retraite et du régime complémentaire, et la valeur actuelle de notre obligation au titre des prestations :

	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables ¹		Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées 1 ^{er} janvier 2020	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs	Valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées 31 décembre 2020
		à la fin de l'exercice	à 65 ans				
John McKenzie	20,3	272 804 \$	299 638 \$	4 453 710 \$	1 252 635 \$	918 077 \$	6 624 422 \$

¹ prestations annuelles payables en fonction des gains moyens finaux au 31 décembre 2020 et durée de service prévue jusqu'au 31 décembre 2022, date à laquelle le cumul des prestations futures cessera (à l'exclusion de toute réduction pour retraite anticipée)

La valeur actualisée d'ouverture de l'obligation correspond à la valeur des prestations de retraite prévues au titre des services rendus jusqu'au 31 décembre 2019, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées à la note 25 de nos états financiers annuels de 2020.

La variation attribuable à des éléments rémunérateurs correspond à la valeur des prestations de retraite prévues au titre du service cumulé en 2020, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées dans la note 25 de nos états financiers annuels de 2020, ainsi que les pertes ou les gains qui sont associés à l'évolution du niveau de rémunération ou des hypothèses actuarielles.

Les valeurs indiquées dans la colonne « Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs » comprennent l'intérêt couru à l'égard de la valeur actuelle d'ouverture, ainsi que les pertes ou les gains autres que ceux qui sont associés à l'évolution du niveau de rémunération ou des hypothèses actuarielles.

La valeur actualisée de clôture correspond à la valeur des prestations de retraite prévues au titre des services rendus jusqu'au 31 décembre 2020, calculée selon les méthodes et hypothèses actuarielles qui sont indiquées dans nos états financiers de 2020. Elle correspond à la valeur actuarielle actualisée de notre obligation totale envers M. McKenzie au 31 décembre 2020.

Cotisations déterminées

- le volet à cotisations déterminées du régime de retraite agréé du Groupe TMX
- Sun Life est responsable de la tenue des dossiers
- membres de la haute direction visés qui participent : Frank Di Liso, Jay Rajarathinam, Luc Fortin et Cheryl Graden (et auparavant, Lou Eccleston)

Nous versons chaque année des cotisations dont le montant total correspond à 15 % du salaire de chaque membre de la direction visé (10 % pour Frank Di Liso).

Le régime à cotisations déterminées est régi par la législation en matière de retraite, qui limite les cotisations annuelles. Nous portons automatiquement au crédit d'un régime d'épargne non enregistré le montant après impôt de toutes cotisations excédentaires.

Le tableau ci-après indique les montants accumulés dans le volet à cotisation déterminées du régime de pension agréé et dans le régime d'épargne non enregistré du Groupe TMX, au début et à la fin de l'exercice. La variation attribuable à des éléments rémunérateurs correspond aux cotisations que le Groupe TMX a versées pour chaque membre de la haute direction en 2020.

	Valeur accumulée au début de l'exercice (1 ^{er} janvier 2020)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (31 décembre 2020)
Frank Di Liso	327 045 \$	22 000 \$	383 795 \$
Jay Rajarathinam	205 647 \$	64 500 \$	297 673 \$
Luc Fortin	208 790 \$	62 250 \$	300 450 \$
Cheryl Graden	603 496 \$	51 000 \$	709 524 \$
Lou Eccleston	758 638 \$	6 188 \$	-219 308 \$ ¹

¹ À la date de sa retraite, le 10 janvier 2020, la valeur accumulée de M. Eccleston était de 773 213 \$.

Dispositions en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Ce à quoi a droit un membre de la haute direction visé s'il cesse de travailler au sein du Groupe TMX.

Ce à quoi a droit un membre de la haute direction

Si le membre :

	démissionne volontairement	prend sa retraite ¹	décède	sans motif valable	avec motif valable
Salaire	Prend fin à la date de démission.	Prend fin à la date du départ à la retraite.	Prend fin à la date du décès.	Selon les exigences de la loi ou conformément aux dispositions du contrat d'emploi (voir ci-après).	Prend fin à la date de cessation d'emploi.
Incitatif à court terme	Les attributions sont perdues.	Paiement au prorata des heures travaillées au cours de l'exercice.	Paiement au prorata des heures travaillées au cours de l'exercice.	Paiement correspondant à l'atteinte de la cible ou à une moyenne historique, ou conformément aux contrats de travail (voir ci-après).	Les attributions sont perdues.
Unités d'actions fondées sur le rendement	Les droits d'acquisition sont perdus.	Les droits des UAR continuent d'être acquis selon le calendrier d'acquisition.	Les droits des UAR sont intégralement acquis à la date du décès et les attributions sont payées en tenant compte d'un coefficient de rendement de 100 %.	Les droits des UAR sont acquis au prorata en fonction de la date de cessation d'emploi, en supposant un coefficient de rendement de 100 %, ou selon les dispositions du contrat d'emploi (voir ci-après). Si un participant est âgé de 55 ans, à la date de cessation d'emploi, les UAR sont traitées selon les dispositions en matière de retraite du régime.	Les droits d'acquisition sont perdus.
Unités d'actions incessibles	Les droits d'acquisition sont perdus.	Les droits des UAR continuent d'être acquis selon le calendrier d'acquisition.	Les droits des UAI sont intégralement acquis à la date de décès et les attributions sont payées.	Les droits des UAI sont acquis au prorata en fonction de la date de cessation d'emploi ou selon les dispositions des contrats d'emploi (voir ci-après). Si un participant est âgé de 55 ans, à la date de cessation d'emploi, les UAI sont traitées selon les dispositions en matière de retraite du régime.	Les droits d'acquisition sont perdus.
Options d'achat d'actions	Les options dont les droits ne sont pas acquis sont perdues. Les options dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 30 jours suivant la date de démission.	Les droits des options non acquis sont acquis selon le calendrier d'acquisition initial. Les options dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 36 mois suivant la date du départ à la retraite ou 90 jours suivant la date à laquelle les droits des dernières options deviennent acquis, selon la date la plus éloignée. • Dans le cas des options attribuées avant le 18 septembre 2015 : • les options dont les droits ne sont pas acquis sont perdues à la date de la retraite; • les options dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 36 mois suivant la date de la retraite.	Les droits des options non acquis sont acquis immédiatement. Les options dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 12 mois suivant la date du décès.	Les options dont les droits ne sont pas acquis sont perdues ou sont traitées conformément aux dispositions du contrat d'emploi (voir ci-après). Les options dont les droits sont acquis doivent être exercées dans les 90 jours suivant la date de cessation d'emploi. Si un participant a 55 ans, à la date de cessation d'emploi, les options sont traitées selon les dispositions du régime en cas de départ à la retraite.	Toutes les options dont les droits sont acquis et toutes celles dont les droits ne sont pas acquis sont perdus.

¹ Les membres de la haute direction à la retraite qui recommencent à travailler sont tenus de communiquer avec nous afin de confirmer s'ils perdent leurs droits aux UAR, aux UAI et aux options dont les droits ne sont pas acquis et qui ont été attribuées après le 18 septembre 2015.

Ce à quoi a droit un membre de la haute direction

Si le membre :

démissionne volontairement prend sa retraite¹

Les employés canadiens doivent déposer un avis de rachat au plus tard le 15 décembre de l'année suivant l'année de la démission ou du départ à la retraite.

Nous rachetons toutes les UAD dont un employé américain est propriétaire à la date de démission ou du départ à la retraite.

décède

Nous rachetons toutes les UAD dans les 90 jours suivant la date du décès (pour les employés canadiens) ou dans les 30 jours suivant la date du décès (pour les employés américains).

En cas de cessation d'emploi :

sans motif valable

Les employés canadiens doivent déposer un avis de rachat au plus tard le 15 décembre de l'année suivant l'année de la cessation d'emploi

Nous rachetons toutes les UAD dont les employés américains sont propriétaires à la date de cessation d'emploi ou conformément au contrat de travail

avec motif valable

Unités d'actions différées

Les avantages sociaux et les avantages indirects prennent fin à la date de la démission.

Les avantages de la retraite restent en vigueur, s'il y a lieu. Tous les autres avantages sociaux et avantages indirects prennent fin à la date du départ à la retraite.

Les personnes à charge survivantes conservent leurs avantages sociaux pendant deux ans. Les avantages indirects prennent fin à la date du décès.

Les avantages sociaux et les avantages indirects restent en vigueur pendant la période couverte par l'indemnité de départ (voir ci-après).

Les avantages sociaux et les avantages indirects prennent fin à la date de cessation d'emploi.

¹ Les membres de la haute direction à la retraite qui recommencent à travailler sont tenus de communiquer avec nous afin de confirmer s'ils perdent leurs droits aux UAR, aux UAI et aux options dont les droits ne sont pas acquis et qui ont été attribuées après le 18 septembre 2015.

Contrats de travail

Nous avons conclu des contrats de travail avec nos membres de la haute direction visés, dans lesquels sont précisés les principaux éléments de la rémunération et les autres modalités d'emploi, notamment :

- le salaire, les attributions incitatives à court et à long terme
- la participation à notre régime de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects
- l'obligation d'être propriétaire d'actions du Groupe TMX (voir la page 60) (ne s'applique pas à Frank Di Liso)
- les exigences en matière d'actionnariat après la cessation d'emploi pour le chef de la direction
- l'obligation de non-concurrence et de non-sollicitation pendant une période de 24 mois pour le chef de la direction
- l'obligation de non-concurrence et de non-sollicitation pendant une période de 12 mois (pour les autres membres de la haute direction visés, à l'exception de Frank Di Liso);
- les attributions à la signature du contrat de travail et l'appui à la réinstallation, le cas échéant

Les contrats d'emploi de MM. McKenzie, Rajarathinam et Fortin prévoient également des droits précis en cas de cessation d'emploi sans motif valable (voir ci-après).

Nous n'avons conclu aucune entente en cas de changement de contrôle avec les membres de notre haute direction visés. À lui seul, un changement de contrôle ne déclencherait le versement d'aucune rémunération particulière. S'il est mis fin à l'emploi du membre de la haute direction après un changement de contrôle, les dispositions énoncées ci-après s'appliqueront.

Cessation d'emploi sans motif valable

	Période couverte par l'indemnité de départ	Droits
John McKenzie	Période de 24 mois couverte par l'indemnité de départ	• Indemnité de départ : le salaire et les attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible pendant la période couverte. • Avantages de retraite et avantages sociaux : restent en vigueur pendant la période couverte. • Attributions incitatives à court terme : ajustées au prorata en fonction de la date de cessation d'emploi, compte tenu d'un coefficient de rendement de 100 %. S'il obtient un autre emploi à temps plein équivalent après une cessation d'emploi sans motif valable : • l'indemnité de départ, les avantages de retraite et les avantages sociaux prennent fin à la date de début du nouvel emploi • il reçoit un paiement forfaitaire égal à 50 % du total des paiements qu'il aurait reçus jusqu'à la fin de la période couverte.
Jay Rajarathinam	Si la cessation d'emploi survient : • entre 24 et 60 mois après l'entrée en fonction, la période couverte est de 14 mois • entre 60 et 96 mois après l'entrée en fonction, la période couverte est de 18 mois • plus de 96 mois après l'entrée en fonction, la période couverte est calculée selon une échelle mobile jusqu'à concurrence de 24 mois (après avoir atteint 18 ans d'ancienneté)	Indemnité de départ : le salaire et les attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible pendant la période couverte. Avantages de retraite et avantages sociaux : restent en vigueur pendant la période couverte. Attributions incitatives à court terme : ajustées au prorata en fonction de la date de cessation d'emploi, compte tenu d'un coefficient de rendement de 100 %. M. Rajarathinam a également droit à une aide à la réinstallation. S'il obtient un autre emploi à temps plein équivalent après une cessation d'emploi sans motif valable : • l'indemnité de départ, les avantages de retraite et les avantages sociaux prennent fin à la date de prise d'effet de l'acceptation du nouvel emploi • il reçoit un paiement forfaitaire égal à 50 % du total des paiements qu'il aurait reçus jusqu'à la fin de la période couverte.
Luc Fortin	Si la cessation d'emploi survient : • entre 24 et 60 mois après l'entrée en fonction, la période couverte est de 14 mois • 60 et 96 mois après l'entrée en fonction, la période couverte est de 16 mois • après 96 mois, l'indemnité de départ prévue aux termes des lois applicables	Indemnité de départ : le salaire et les attributions incitatives à court terme correspondant à l'atteinte de la cible pendant la période couverte. Avantages de retraite et avantages sociaux : restent en vigueur pendant la période couverte. Attributions incitatives à court terme : ajustées au prorata en fonction de la date de cessation d'emploi, compte tenu d'un coefficient de rendement de 100 %. S'il obtient un autre emploi à temps plein équivalent après une cessation d'emploi sans motif valable : • l'indemnité de départ, les avantages de retraite et les avantages sociaux prennent fin à la date de prise d'effet de l'acceptation du nouvel emploi • il reçoit un paiement forfaitaire égal à 50 % du total des paiements qu'il aurait reçus jusqu'à la fin de la période couverte.

Montants qui seraient versés aux membres de la haute direction visés s'ils avaient cessé d'être au service de Groupe TMX le 31 décembre 2020.

Le tableau ci-dessous indique les montants versés dans chaque cas de cessation d'emploi. La valeur des options et des UAD dont les droits étaient considérés comme acquis au 31 décembre 2020 n'est pas prise en compte.

Nous avons calculé la valeur des UAR, des UAI et des options en fonction du cours moyen pondéré d'une action ordinaire pour les 30 jours de bourse précédant immédiatement le 31 décembre 2020, soit 126,62 \$ (ou nous avons tenu compte du montant réel des attributions d'UAI/UAR dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2020 ou peu après la fin d'exercice en janvier 2021).

Ces montants ne sont que des estimations. Les montants que nous verserions réellement dépendent de plusieurs facteurs, notamment le cours de nos actions au moment où le membre de la haute direction visé cesse d'être au service de la société, l'âge de ce dernier et ses années d'ancienneté. Veuillez noter que les renseignements relatifs à Lou Eccleston ne figurent pas dans ce tableau, considérant que ce dernier n'a pas reçu de paiement supplémentaire au moment de son départ à la retraite.

		Montants que le membre de la haute direction aurait reçus				
		dans les cas suivants			dans le cas d'une cessation d'emploi	
		s'il démissionne volontairement	s'il prend sa retraite	en cas de décès ¹	sans motif valable ²	avec motif valable
John McKenzie³	Espèces	-	non admissible	-	4 935 000 \$	-
	UAR, UAI et options	-	-	3 958 754 \$	1 783 354 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	522 000 \$	-
	Avantages sociaux	-	-	-	17 260 \$	-
	Total	-	-	3 958 754 \$	7 257 614 \$	-
Frank Di Liso	Espèces	-	non admissible	-	selon ce qu'exige la loi	-
	UAR, UAI et options	-	-	660 986 \$	273 541 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Avantages sociaux	-	-	-	-	-
	Total	-	-	660 986 \$	selon ce qu'exige la loi	-
Jay Rajarathinam⁴	Espèces	-	non admissible	-	1 691 450 \$	-
	UAR, UAI et options	-	-	3 203 604 \$	1 328 553 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	75 250 \$	-
	Avantages sociaux	-	-	-	100 721 \$	-
	Total	-	-	3 203 604 \$	3 195 974 \$	-
Luc Fortin	Espèces	-	non admissible	-	1 408 533 \$	-
	UAR, UAI et options	-	-	2 844 642 \$	1 150 874 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	72 625 \$	-
	Avantages sociaux	-	-	-	10 068 \$	-
	Total	-	-	2 844 642 \$	2 642 100 \$	-
Cheryl Graden	Espèces	-	non admissible	-	selon ce qu'exige la loi	-
	UAR, UAI et options	-	-	2 022 024 \$	825 789 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Avantages sociaux	-	-	-	-	-
	Total	-	-	2 022 024 \$	selon ce qu'exige la loi	-

¹ Aux termes des régimes incitatifs à long terme, accélération normale de l'acquisition des droits en cas de décès d'un employé.

² Pas d'accélération des régimes incitatifs à long terme s'il est mis fin à l'emploi d'un membre de la haute direction visé sans motif valable et les dispositions de notre régime standard s'appliqueraient.

³ La prestation de retraite annuelle supplémentaire indiquée pour John McKenzie représente la valeur actuelle en date du 31 décembre 2020 de la prestation de retraite annuelle supplémentaire auquel il aurait eu droit s'il avait été mis fin à son emploi sans motif valable le 31 décembre 2020. Cette valeur inclut deux années de service supplémentaires au volet à prestations déterminées du régime de retraite et au régime complémentaire. La valeur actuelle de la prestation de retraite annuelle supplémentaire est de 27 000 \$, payable à son âge de départ à la retraite le plus rapproché, soit 55 ans (à l'exception d'une réduction de la pension en cas de départ anticipé). Cette valeur a été calculée en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que pour le calcul des passifs au titre du régimes de retraite à la fin de l'exercice au 31 décembre 2020, lesquelles figurent dans nos états financiers, sauf que la prestation de retraite est présumée commencer à l'âge de 55 ans, sous réserve d'une réduction de la pension en cas de départ anticipé.

⁴ Les avantages de Jay Rajarathinam comprennent également les avantages internationaux et le soutien fiscal.

Autres renseignements

Assurance et indemnisation

Nous avons conclu des conventions d'indemnisation et des contrats d'assurance responsabilité qui protègent nos administrateurs, nos dirigeants, certains de nos employés et d'autres personnes qui agissent en notre nom :

- Les conventions d'indemnisation les protègent à l'égard de la responsabilité et des coûts susceptibles de découler d'une action ou d'une poursuite intentée contre eux relativement à l'exercice de leurs fonctions, sous réserve de certaines limites prévues par la loi.
- Notre police d'assurance responsabilité civile comprend une garantie de 60 millions de dollars en cas de sinistre (y compris les coûts engagés pour assurer la défense), sous réserve d'une franchise de 500 000 \$ par réclamation. Nous avons payé une prime de 200 748 \$ en 2020. Cette police est reconductible le 1^{er} mai 2021.

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

Aucun prêt à nos administrateurs ou à nos dirigeants n'était en cours à un moment quelconque en 2020, ni au 31 décembre 2020.

Groupe TMX Limitée (la « société ») - Mandat du conseil

1. Généralités

Le conseil d'administration de la société (le « conseil ») a pour principale responsabilité la régie et la gérance de la société.

Les termes clés qui sont utilisés dans les présentes sans y être définis ont le sens qui leur est attribué dans l'ordonnance de reconnaissance modifiée et mise à jour rendue le 8 février 2019 par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario qui reconnaît la société, TSX Inc., et Alpha Exchange Inc. en tant que bourse, dans sa version modifiée de temps à autre, et la décision rendue le 2 mai 2012 par l'Autorité des marchés financiers qui reconnaît la société, le Groupe TMX Inc. et la Bourse de Montréal Inc. en tant que bourses, et la Bourse de Montréal Inc. en tant qu'organisme d'autoréglementation, dans sa version modifiée de temps à autre.

Le conseil mettra sur pied une équipe de direction compétente chargée de la gestion des activités courantes de la société et surveillera et supervisera la manière dont cette équipe gère l'entreprise de la société, notamment la manière dont elle gère les responsabilités de la société en matière de réglementation et d'intérêt public. Le conseil surveillera les systèmes de gouvernance ainsi que les systèmes de contrôle interne de présentation de l'information financière pour s'assurer que la société présente aux actionnaires de l'information financière appropriée et juste et qu'elle applique les principes de déontologie et de droit dans la conduite de ses affaires.

Le conseil s'acquittera de son mandat directement et par l'intermédiaire de ses comités, soit le comité des finances et de l'audit, le comité des ressources humaines, le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire, le comité du marché du capital de risque public et le comité des dérivés (et des autres comités qu'il forme à l'occasion).

2. Nomination et supervision de la direction

Le conseil aura les responsabilités suivantes :

- Nommer le chef de la direction (le « chef de la direction ») et les autres principaux dirigeants faisant partie de la haute direction et leur fournir avis et conseils.
- Surveiller le rendement du chef de la direction en fonction d'objectifs généraux établis conjointement avec lui et visant l'optimisation de la valeur de l'investissement des actionnaires, et approuver la rémunération du chef de la direction.
- Élaborer un processus approprié de planification de la relève de la direction.
- Délimiter les responsabilités du conseil et celles de la direction et définir les limites des pouvoirs délégués à cette dernière.
- S'assurer, dans la mesure du possible, que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction sont intègres et créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de la société.
- Examiner et étudier aux fins d'approbation toutes les modifications ou dérogations importantes proposées par la direction par rapport à la stratégie établie, aux budgets d'immobilisations et d'exploitation ou aux questions de politiques.

3. Planification stratégique

Le conseil aura les responsabilités suivantes :

- Mettre en œuvre un processus de planification stratégique et examiner puis approuver chaque année un plan stratégique et une vision pour la société qui tiennent compte, entre autres choses, des occasions d'affaires qui se présentent à la société et des risques auxquels est exposée son entreprise à court et à long terme.
- S'assurer que le plan stratégique et le plan d'exploitation reflètent la vision de la société.
- Superviser la mise en œuvre et l'efficacité du plan stratégique et du plan d'exploitation de la société en tenant compte de son énoncé en matière d'appétence pour le risque.
- Surveiller le rendement de la société en fonction des plans stratégiques à court et à long termes, des plans d'exploitation et des objectifs de rendement annuels.

4. Gestion des risques

Le conseil aura les responsabilités suivantes :

- S'assurer que la société a mis en place des politiques, des processus et des systèmes de gestion de risques servant à repérer et à gérer les principaux risques d'entreprise auxquels elle est exposée.
- S'assurer de la mise en place de mesures pour répondre et se conformer aux exigences des organismes de réglementation compétents ainsi qu'à celles des lois, notamment les lois sur les sociétés et sur les valeurs mobilières.
- Examiner et approuver chaque année la politique en matière de gestion du risque d'entreprise de la société ainsi que son énoncé d'appétence pour le risque.
- S'assurer de la mise en place de procédés permettant de respecter les règlements administratifs et les codes de déontologie de la société, toutes les ordonnances de reconnaissance et de dispense émises à l'égard de la société par les autorités en valeurs mobilières compétentes, ainsi que toutes les autres politiques et méthodes importantes.

5. Présentation et gestion de l'information financière

Le conseil aura les responsabilités suivantes :

- Approuver les états financiers de la société ainsi que tous les rapports de gestion et communiqués de presse connexes, et examiner et surveiller le respect par la société des exigences applicables en matière d'audit, de comptabilité et de présentation de l'information financière.
- Approuver les budgets annuels d'exploitation et d'immobilisations.
- S'assurer de l'intégrité des systèmes de contrôle interne de la société, qui comprennent le contrôle interne à l'égard de l'information financière et les contrôles et procédures de communication de l'information (aux termes du *Règlement 52-109 sur l'attestation de l'information présentée dans les documents annuels et intermédiaires des émetteurs*).
- Examiner les résultats d'exploitation et le rendement financier par rapport à la stratégie, aux budgets et aux objectifs établis.
- Examiner et évaluer annuellement la pertinence du mandat du comité des finances et de l'audit.

6. Responsabilités en matière d'intérêt public

Le conseil confirmera que la direction a en place un système pour mener les activités et l'exploitation de la société d'une manière conforme à l'intérêt public.

7. Communications avec les actionnaires

Le conseil aura les responsabilités suivantes :

- S'assurer de la mise en place par la direction d'un système assurant l'efficacité des communications de la société, notamment des mesures pour assurer la cohérence, la transparence, la régularité et l'à-propos de l'information communiquée au public.
- Approuver l'adoption d'une politique d'information traitant, entre autres, de la confidentialité de l'information portant sur l'entreprise de la société.
- Rendre compte aux actionnaires, une fois par année, de la gérance du conseil au cours de l'année précédente.
- Établir des critères pertinents pour évaluer le rendement de la société par rapport aux attentes des actionnaires et s'assurer de la mise sur pied par la société d'une tribune pour les actionnaires.

8. Gouvernance

Le conseil aura les responsabilités suivantes :

- Adopter des méthodes appropriées de gouvernance, notamment des pratiques assurant l'indépendance du conseil par rapport à la direction, aux administrateurs non indépendants et, tant qu'une convention de désignation de Maple est en vigueur, aux administrateurs liés aux actionnaires initiaux de Maple.
- Former des comités et approuver leur mandat respectif ainsi que les limites des pouvoirs délégués à chacun d'entre eux.

- Au besoin, établir un comité de recherche d'un chef de la direction ou demander au comité de gouvernance et de surveillance réglementaire ou au comité des ressources humaines de lui recommander un candidat pour nomination au poste de chef de la direction.
- Déterminer les compétences et les aptitudes requises des membres du conseil et en faire état dans la politique sur les qualités requises des administrateurs.
- Élaborer un processus approprié pour évaluer régulièrement l'efficacité du conseil et de son président, de tous les comités du conseil et de leur président respectif ainsi que de tous les membres du conseil et des comités.
- Vérifier annuellement si deux membres du conseil ou plus sont administrateurs d'une autre société (à l'exception des filiales de la société) et s'il y a lieu de modifier la composition du conseil afin d'éliminer ces liens.
- Approuver la nomination des administrateurs.
- Examiner le montant de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs afin de déterminer si la rémunération est adéquate et de s'assurer qu'elle reflète de manière réaliste les responsabilités et les risques associés à ces fonctions.
- S'assurer que chaque administrateur assiste à au moins 75 % des réunions du conseil et des comités (à moins de circonstances exceptionnelles), sans perdre de vue le principe selon lequel le conseil préconise la présence de tous les administrateurs à l'ensemble des réunions du conseil et des comités auxquels ils siègent, et s'assurer aussi que chaque administrateur passe en revue au préalable tous les documents relatifs à ces réunions.

9. Codes de déontologie

Le conseil aura les responsabilités suivantes :

- Adopter un code de déontologie du conseil ainsi qu'un code de déontologie des employés (collectivement, les « codes de déontologie ») et s'assurer que chacun se conforme à ces codes.
- Approuver les dérogations à l'application des codes de déontologie et s'assurer que ces dérogations sont signalées dans le rapport annuel ou la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la société.

10. Le président du conseil

Chaque année, le président du conseil est choisi par le conseil parmi les administrateurs élus par les actionnaires. Il guide le conseil dans l'acquittement efficace de ses responsabilités et il collabore avec le chef de la direction afin de s'assurer que l'organisation assume ses responsabilités envers les parties intéressées, dont les actionnaires, les employés, les clients, les gouvernements et le public. Le même administrateur ne peut cumuler les fonctions de président du conseil et de chef de la direction. Le président du conseil doit être indépendant et, tant qu'une convention de désignation de Maple est en vigueur, il ne doit pas être lié aux actionnaires initiaux de Maple.

Le président du conseil aura les responsabilités suivantes :

- Diriger efficacement le conseil de façon à maintenir l'indépendance de celui-ci par rapport à la direction en s'assurant que le conseil tienne régulièrement des réunions sans la présence de membres de la direction et des administrateurs non indépendants et, tant qu'une convention de désignation de Maple est en vigueur, des administrateurs liés aux actionnaires initiaux de Maple, et puisse retenir les services de conseillers indépendants au besoin, sous réserve des approbations exigées par le conseil.
- Élaborer un processus visant à régir les travaux du conseil, notamment :
 - planifier les réunions du conseil et de ses comités, en collaboration avec le secrétaire de la société;
 - présider toutes les réunions du conseil;
 - encourager la participation de tous, stimuler la discussion, rechercher le consensus et veiller à la clarté dans le cadre de la prise de décisions;
 - établir l'ordre du jour des réunions du conseil en tenant compte des suggestions des autres membres du conseil et de la direction;
 - en collaboration avec le secrétaire de la société, veiller à ce que le conseil reçoive de l'information pertinente et opportune;
 - s'assurer que le conseil bénéficie du soutien administratif approprié;
 - répondre aux plaintes, aux questions et aux inquiétudes concernant des questions relevant du conseil.
- Veiller à ce que le conseil s'acquitte pleinement de ses responsabilités et de ses fonctions et se conforme aux politiques pertinentes, notamment en matière de gouvernance.
- Rencontrer régulièrement le chef de la direction ou communiquer avec lui pour discuter de questions de gouvernance, du rendement de la société et des commentaires des membres du conseil.
- Servir de lien entre le conseil et la direction.
- Conseiller le chef de la direction et les autres membres de la haute direction.
- En collaboration avec le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire du conseil, mettre en place des structures adéquates pour les comités, notamment en ce qui a trait à la désignation des membres du conseil et à la nomination des présidents de comité.
- Veiller à ce que les membres du conseil bénéficient de programmes d'orientation et de formation continue appropriés.

- En collaboration avec le comité de gouvernance et de surveillance réglementaire du conseil, établir des critères de rendement pour le conseil et pour chacun de ses membres, et coordonner l'évaluation du rendement et la présentation des résultats de cette évaluation en fonction de ces critères.
- Travailler avec le conseil ou le comité du conseil pertinent afin d'établir des critères d'évaluation du rendement pour le chef de la direction et de faciliter l'évaluation du rendement de ce dernier.
- Travailler avec le comité des ressources humaines du conseil afin d'élaborer et de gérer un programme de planification de la relève pour le poste de chef de la direction.
- Superviser les questions relatives aux relations avec les actionnaires et présider les assemblées des actionnaires.
- Travailler avec le chef de la direction pour représenter la société auprès des parties intéressées externes, dont les actionnaires, les investisseurs en général, les gouvernements et les collectivités.
- Le rendement du président du conseil sera évalué en fonction des principaux critères suivants :
 - l'efficacité du conseil, notamment la satisfaction des membres du conseil à cet égard
 - la mesure dans laquelle la société s'acquitte de ses responsabilités envers ses actionnaires, ses employés, ses clients, les gouvernements et le public
 - la qualité des communications entre le conseil et la direction, notamment la satisfaction des membres de la direction et des membres du conseil à cet égard.

11. Le chef de la direction

Le chef de la direction rend compte au conseil de la réalisation des objectifs de la société dans des limites prévues et conformément aux objectifs de rendement établis annuellement par le conseil pour ce poste.

Le chef de la direction aura les responsabilités suivantes :

- Donner à la société une vision tournée vers le monde et assurer son leadership.
- Élaborer des stratégies pour la société ainsi que des plans d'affaires et des plans financiers et les recommander au conseil aux fins d'approbation.
- Mettre en œuvre la stratégie de la société afin d'atteindre une croissance rentable et d'optimiser la valeur de l'investissement des actionnaires de la société.
- Diriger les activités commerciales conformément à l'orientation stratégique approuvée par le conseil et dans le respect des politiques en matière d'exploitation déterminées par le conseil.
- Encourager la direction à fixer et à atteindre des objectifs stratégiques et financiers, annuels et à long terme, qui soient réalisables.
- Recommander des primes et des mesures incitatives appropriées pour les membres de la direction.
- Surveiller le rendement de la direction en fonction d'objectifs généraux préalablement établis avec cette dernière et visant à optimiser la valeur de l'investissement des actionnaires en fonction de paramètres du risque raisonnables.
- Élaborer et mettre en œuvre des plans de relève efficaces qui contribuent à minimiser le risque lié à la relève de la société.
- Travailler de concert avec les parties intéressées externes pour améliorer la compétitivité des marchés de capitaux canadiens.
- Communiquer au conseil l'information donnée par la direction d'une manière et dans des délais suffisants pour que le conseil soit en mesure de surveiller et d'évaluer efficacement le rendement de la société (sur le plan de l'exploitation et sur le plan financier) en fonction des objectifs établis et dans les limites prévues.
- Informer le conseil des tendances pertinentes, de la couverture à attendre des médias et des analystes, des changements externes ou internes importants, ainsi que de toute modification des hypothèses sur lesquelles le conseil a pu se fonder antérieurement pour prendre une décision ou pour donner une approbation.
- Aviser le conseil si, de l'avis du chef de la direction, le conseil ne se conforme pas à ses propres politiques, ou à des obligations légales ou réglementaires.
- Informer le conseil et lui donner accès à toute l'information nécessaire pour lui permettre de prendre des décisions éclairées.
- Signaler en temps opportun les cas réels ou prévus de non-respect des politiques ou décisions approuvées par le conseil.

Comment voter

Comment voter à notre assemblée annuelle et extraordinaire de 2021

Mercredi le 12 mai 2021

14 h (heure de l'Est)

Vous pouvez exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires du Groupe TMX si vous déteniez ces actions à la fermeture des bureaux le 16 mars 2021.

Groupe TMX

Réunion virtuelle uniquement via la diffusion en direct sur le web à l'adresse <http://web.lumiagm.com/281203339>

Deux façons de voter

- 1 à notre assemblée virtuelle
- 2 par procuration, au moyen de votre formulaire de procuration ou de votre formulaire d'instructions de vote

Qui peut voter

Vous pouvez exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires du Groupe TMX si vous déteniez ces actions à la fermeture des bureaux le 16 mars 2021. Certaines restrictions s'appliquent – veuillez lire la note à la page suivante.

Combien de droits de vote pouvez-vous exercer?

Chaque action que vous déteniez le 16 mars 2021 vous confère une voix. Le nombre total d'actions en circulation conférant droit de vote s'établissait à 56 242 325 en date du 16 mars 2021.

Points à l'ordre du jour

La majorité simple des voix (50 % plus une voix) est requise pour approuver chaque point à l'ordre du jour.

Le conseil vous recommande de voter **EN FAVEUR** des trois premiers points et **CONTRE** le quatrième point

	Où trouver l'information pertinente
la nomination de notre auditeur	page 8
l'élection de nos administrateurs	page 9
le vote sur notre approche de en matière de rémunération de la haute direction	page 9
le vote sur la proposition d'actionnaire	page 10

Restrictions concernant l'exercice du droit de vote

Aucune personne ou société ni aucun groupe de personnes ou de sociétés agissant conjointement ne peut être propriétaire véritable (directement ou indirectement) de plus de 10 % de nos actions ordinaires ni exercer une emprise ou un contrôle sur un tel pourcentage de nos actions ordinaires (sauf avec l'approbation préalable de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario et de l'Autorité des marchés financiers du Québec). Aucune personne ni société ne peut exercer plus de 10 % des droits de vote rattachés à nos actions ordinaires.

À la connaissance de nos administrateurs et de nos dirigeants, au 16 mars 2021, aucune personne ou société, ni aucun groupe de personnes ou de sociétés agissant conjointement, n'était propriétaire véritable (directement ou indirectement) de plus de 10 % de nos actions ordinaires ou n'exerçait une emprise ou un contrôle sur un tel pourcentage de nos actions ordinaires.

Décompte des voix

Compagnie Trust TSX, notre agent des transferts, est chargée de compter et de compiler les procurations.

Votre vote est confidentiel

Votre vote est confidentiel, à moins qu'il ne soit évident que vous souhaitez que votre position soit communiquée à la direction ou que sa divulgation soit exigée en vertu des lois applicables.

Vous avez des questions?

Communiquez avec notre agent des transferts, la Compagnie Trust TSX :

tél.	416 361-0930 (région de Toronto)
tél.	1 866 393-4891 (Amérique du Nord)
télécopieur	416 595-9593
courriel	TMXInvestorservices@tmx.com

Comment voter si vous êtes un actionnaire inscrit

Vous êtes un actionnaire inscrit si vous détenez vos actions directement auprès du Groupe TMX.

Deux façons de voter

- 1 à notre assemblée virtuelle
- 2 par procuration, en utilisant le formulaire de procuration que nous vous avons envoyé

Compagnie Trust TSX

100 rue Adelaide
Ouest, bureau 301,
Toronto (Ontario)
M5H 1S3
Télécopieur
416 595-9593

Comment voter à notre assemblée virtuelle

1. Connectez-vous sur <http://web.lumiagm.com/281203339> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée
2. Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle »
3. Inscrivez votre numéro de contrôle (qui est inscrit sur votre formulaire de procuration)
4. Entrez le mot de passe : `tmxgroup2021`
5. Votez!

Vous devez être connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter - il est de votre responsabilité de vous assurer de rester connecté pendant toute la durée de l'assemblée.

Comment voter par procuration

Le vote par procuration consiste à nommer une personne (votre fondé de pouvoir) pour assister à l'assemblée et y voter à votre place selon les instructions que vous lui fournissez.

1. Nommez votre fondé de pouvoir

Charles Winograd, président du conseil, et John McKenzie, chef de la direction, seront vos fondés de pouvoir à moins que vous ne nommiez quelqu'un d'autre.

Pour nommer quelqu'un d'autre à titre de fondé de pouvoir, rayez les noms du président du conseil et du chef de la direction et inscrivez le nom de la personne que vous nommez. Votre fondé de pouvoir n'a pas à être un actionnaire du Groupe TMX, mais il doit comprendre que vos voix ne seront comptabilisées que s'il assiste à l'assemblée virtuelle et y exerce vos droits de vote.

La personne que vous désignerez devra contacter Compagnie Trust TSX à l'adresse tsxtrustproxyvoting@tmx.com afin de demander un numéro de contrôle lui permettant d'agir comme fondé de pouvoir ou de voter à l'assemblée. Il incombe à l'actionnaire du Groupe TMX de conseiller à son fondé de pouvoir (la personne qu'il désigne) de contacter Compagnie Trust TSX afin d'obtenir un numéro de contrôle. Sans numéro de contrôle, les fondés de pouvoir ne pourront participer à l'assemblée.

2. Fournissez vos instructions de vote

Utilisez le formulaire d'instructions de vote pour indiquer la façon dont vous voulez que vos droits de vote soient exercés à l'égard de chaque point à l'ordre du jour. Votre fondé de pouvoir doit suivre ces instructions.

Si vous n'indiquez pas la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, votre fondé de pouvoir pourra alors les exercer à son appréciation. Le cas échéant, Charles Winograd et John McKenzie exerceront vos droits de vote comme suit :

- *en faveur de* l'élection de chaque administrateur
- *en faveur de* la nomination de notre auditeur
- *en faveur de* notre approche en matière de rémunération de la haute direction.
- [*contre*] la proposition d'actionnaire.

En cas de modification des points à l'ordre du jour, ou si d'autres questions sont dûment soumises à l'assemblée, votre fondé de pouvoir pourra exercer vos droits de vote comme bon lui semble. En date de la présente circulaire, la direction n'a connaissance d'aucune modification proposée aux points à l'ordre du jour ni d'aucune autre question devant être soumise à l'assemblée.

3. Envoyez votre formulaire de procuration

Signez et datez le formulaire et envoyez-le par la poste à notre agent des transferts **avant 14 h (heure de l'Est) le 10 mai 2021**. Vous pouvez transmettre votre formulaire à Compagnie Trust TSX par la poste ou par télécopieur.

Comment révoquer votre procuration

Vous pouvez révoquer votre procuration de l'une ou l'autre des façons suivantes :

- par lettre à la Chef des affaires juridiques et des affaires générales de l'entreprise et secrétaire générale avant 14 h (heure de l'Est) le 10 mai 2021 (ou le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée, si elle est reportée), en lui indiquant que vous souhaitez révoquer votre procuration
- de toute autre façon permise par la loi.

Comment changer votre vote

Vous pouvez également modifier votre vote en envoyant un autre formulaire de procuration dûment rempli et signé avec une date ultérieure, à condition qu'il soit reçu avant 14 h (heure de l'Est) le 10 mai 2021, ou, en cas d'ajournement, le dernier jour ouvrable précédant la date de reprise de l'assemblée.

Comment voter si vous êtes un actionnaire véritable

Vous êtes un actionnaire véritable si vous détenez vos actions par l'entremise d'un intermédiaire, comme une banque, un courtier en valeurs mobilières, une société de fiducie, une chambre de compensation ou une autre institution financière.

Votre intermédiaire exercera les droits de vote afférents à vos actions, mais vous avez le droit de lui indiquer comment voter.

Comment voter à notre assemblée virtuelle

1. Nommez-vous comme fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote. Ne remplissez pas la section concernant vos instructions de vote
2. Signez le formulaire et transmettez-le à votre intermédiaire, en respectant la date limite pour le vote et en suivant les directives incluses dans le formulaire d'instructions de vote.
3. Obtenez un numéro de contrôle en communiquant avec Compagnie Trust TSX à l'adresse tsxtrustproxyvoting@tmx.com avant 14 h (heure de l'Est) le 10 mai 2021
4. Connectez-vous sur <http://web.lumiagm.com/281203339> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée
5. Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle »
6. Inscrivez votre numéro de contrôle
7. Entrez le mot de passe : `tmxgroup2021`
8. Votez!

Vous devez être connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter - il est de votre responsabilité de vous assurer de rester connecté pendant toute la durée de l'assemblée.

Comment voter par procuration

1. Remplissez le formulaire de procuration ou d'instructions de vote, en y indiquant vos instructions de vote pour chaque point à l'ordre du jour
2. Signez le formulaire et suivez les directives fournies dans le formulaire d'information sur l'exercice du droit de vote relativement à la date limite pour le vote et à la remise de votre formulaire d'instructions de vote.
3. Si vous changez d'idée et voulez voter à l'assemblée, reportez-vous aux directives incluses dans votre formulaire d'information sur l'exercice du droit de vote pour déterminer si cela est possible et prendre les mesures nécessaires, le cas échéant.

Comment changer votre vote

Si vous avez fourni des instructions de vote à votre intermédiaire et que vous souhaitez changer ces instructions ou assister à l'assemblée et y voter, veuillez communiquer avec votre intermédiaire.

À propos de vos documents de vote

Votre intermédiaire vous a envoyé la présente circulaire et un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote, à moins que vous lui ayez indiqué de ne pas vous envoyer de documents de vote. Si nous vous avons envoyé ces documents directement, votre intermédiaire nous a communiqué vos nom et adresse et l'information concernant les actions que vous détenez, conformément aux exigences des autorités de réglementation en valeurs mobilières. En vous transmettant directement ces documents, nous avons assumé la responsabilité de vous les remettre et d'exécuter vos instructions de vote.

Deux façons de voter

- 1 à notre assemblée virtuelle
- 2 par procuration, en utilisant le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu de votre intermédiaire

Pour plus d'informations

Veuillez communiquer avec le Groupe TMX si vous avez d'autres questions ou besoin de plus de précisions.

Renseignements généraux

300-100 Adelaide St. West
Toronto (Ontario)
M5H 4H1

T +1 416 947-4277

info@tmx.com



VOIR LE FUTUR.
RÉALISER L'AVENIR.^{MD}

tmx.com